

# EUROPÄISCHES PARLAMENT

2004



2009

---

*Plenarsitzungsdokument*

ENDGÜLTIG  
**A6-0176/2005**

16.6.2005

**\*\*\*I**

## **BERICHT**

über den 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  
(KOM(2004)0279 – C6-0037/2004 – 2004/0084(COD))

Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

Berichterstatlerin: Angelika Niebler

### ***Erklärung der benutzten Zeichen***

- \* Verfahren der Konsultation  
*Mehrheit der abgegebenen Stimmen*
- \*\*I Verfahren der Zusammenarbeit (erste Lesung)  
*Mehrheit der abgegebenen Stimmen*
- \*\*II Verfahren der Zusammenarbeit (zweite Lesung)  
*Mehrheit der abgegebenen Stimmen zur Billigung des  
Gemeinsamen Standpunkts*  
*Absolute Mehrheit der Mitglieder zur Ablehnung oder Abänderung  
des Gemeinsamen Standpunkts*
- \*\*\* Verfahren der Zustimmung  
*Absolute Mehrheit der Mitglieder außer in den Fällen, die in  
Artikel 105, 107, 161 und 300 des EG-Vertrags und Artikel 7 des  
EU-Vertrags genannt sind*
- \*\*\*I Verfahren der Mitentscheidung (erste Lesung)  
*Mehrheit der abgegebenen Stimmen*
- \*\*\*II Verfahren der Mitentscheidung (zweite Lesung)  
*Mehrheit der abgegebenen Stimmen zur Billigung des  
Gemeinsamen Standpunkts*  
*Absolute Mehrheit der Mitglieder zur Ablehnung oder Abänderung  
des Gemeinsamen Standpunkts*
- \*\*\*III Verfahren der Mitentscheidung (dritte Lesung)  
*Mehrheit der abgegebenen Stimmen zur Billigung des  
gemeinsamen Entwurfs*

(Die Angabe des Verfahrens beruht auf der von der Kommission vorgeschlagenen Rechtsgrundlage.)

### ***Änderungsanträge zu Legislativtexten***

Die vom Parlament vorgenommenen Änderungen werden durch Fett- und Kursivdruck hervorgehoben. Wenn Textteile mager und kursiv gesetzt werden, dient das als Hinweis an die zuständigen technischen Dienststellen auf solche Teile des Legislativtextes, bei denen im Hinblick auf die Erstellung des endgültigen Textes eine Korrektur empfohlen wird (beispielsweise Textteile, die in einer Sprachfassung offenkundig fehlerhaft sind oder ganz fehlen). Diese Korrektorempfehlungen bedürfen der Zustimmung der betreffenden technischen Dienststellen.

## INHALT

|  | <b>Seite</b> |
|--|--------------|
| ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN<br>PARLAMENTS .....         | 5            |
| BEGRÜNDUNG.....  | 41           |
| STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR BESCHÄFTIGUNG UND SOZIALE<br>ANGELEGENHEITEN ..... | 44           |
| STELLUNGNAHME DES RECHTSAUSSCHUSSES.....   | 61           |
| VERFAHREN.....   | 90           |



## ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zu dem 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 (KOM(2004)0279 – C6-0037/2004 – 2004/0084(COD))

(Verfahren der Mitentscheidung: erste Lesung)

*Das Europäische Parlament,*

- in Kenntnis des Vorschlags der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat (KOM(2004)0279)<sup>1</sup>,
  - gestützt auf Artikel 251 Absatz 2 und Artikel 141 Absatz 3 des EG-Vertrags, auf deren Grundlage ihm der Vorschlag der Kommission unterbreitet wurde (C6-0037/2004),
  - 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 (A6-0176/2005),
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.

Vorschlag der Kommission

Abänderungen des Parlaments

### Änderungsantrag 1 Erwägung 1

(1) Die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und die Richtlinie 86/378/EWG des Rates

(1) Die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und die Richtlinie 86/378/EWG des Rates

<sup>1</sup> ABl. C ... / Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.

vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit wurden umfassend geändert. Die Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen und die Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts enthalten ebenfalls Bestimmungen, deren Ziel die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist. Da weitere Änderungen der genannten Richtlinien notwendig sind, *ist* im Interesse der Klarheit und zur Zusammenfassung der wichtigsten Bestimmungen auf diesem Gebiet sowie zur Berücksichtigung verschiedener Entwicklungen aufgrund der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften *eine Neufassung angebracht*.

vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit wurden umfassend geändert. Die Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen und die Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts enthalten ebenfalls Bestimmungen, deren Ziel die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist. Da weitere Änderungen der genannten Richtlinien notwendig sind, *wird* im Interesse der Klarheit und zur Zusammenfassung der wichtigsten Bestimmungen auf diesem Gebiet sowie zur Berücksichtigung verschiedener Entwicklungen aufgrund der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften *eine Neufassung vorgenommen*.

#### Änderungsantrag 2 Erwägung 2

(2) Die **Gleichbehandlung** von Männern und Frauen stellt ein grundlegendes Prinzip dar, das nach Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 2 des Vertrags die Gemeinschaft bei allen ihren Tätigkeiten zu fördern hat.

(2) Die **Gleichstellung** von Männern und Frauen stellt ein grundlegendes Prinzip dar, das nach Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 2 des Vertrags **und der Rechtsprechung des Gerichtshofes** die Gemeinschaft bei allen ihren Tätigkeiten zu fördern hat. **Diese Vertragsbestimmungen bezeichnen die Gleichstellung von Männern und Frauen als eine „Aufgabe“ und ein „Ziel“ der Gemeinschaft und erlegen ihr die positive Verpflichtung auf, sie bei allen ihren Tätigkeiten zu fördern. Die Gleichbehandlung umfasst die Gleichstellung für diejenigen, die sich einer Geschlechtsumwandlung unterziehen.**

### Begründung

Das Grundprinzip ist nicht das Prinzip der „Gleichbehandlung“, sondern der „Gleichstellung“ zwischen Männern und Frauen (Artikel 2 und 3 Absatz 2 EGV, Artikel 23 der Grundrechtscharta, Erwägung 4 von Richtlinie 2004/113). Der Satz „In diesen Vertragsbestimmungen wird die Gleichstellung von Männern und Frauen als „Aufgabe“ und „Ziel“ der Gemeinschaft bezeichnet“, der in Erwägung 4 der Präambel zu Richtlinie 2002/73 enthalten ist, sollte nicht gestrichen werden, weil er den Charakter und die fundamentale Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter gemäß dem Vertrag zum Ausdruck bringt. Deshalb ist er in Erwägung 5 der Richtlinie 2004/113 enthalten.

Diese Bestimmung ist erforderlich, um zu gewährleisten, dass die Urteile des Europäischen Gerichtshofes, die besagen, dass die Rechte von Transsexuellen geschützt werden sollten Beachtung finden. Siehe auch neuen Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c neu. Rechtssache C-13/94 P gg. S und Cornwall County Council [1996] Slg. I-2143 und Rechtssache C-117/01 K.B. gg. National Health Service Pensions Agency und Secretary of State [7. Januar 2004].

### Änderungsantrag 3 Erwägung 4

(4) Artikel 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verbieten ebenfalls jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und verankern das Recht auf Gleichbehandlung von Männern und Frauen in allen Bereichen, einschließlich Beschäftigung, Arbeit **und** Entgelt.

(4) Artikel 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verbieten ebenfalls jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und verankern das Recht auf Gleichbehandlung von Männern und Frauen in allen Bereichen, einschließlich Beschäftigung, Arbeit, Entgelt **und angemessenem Elternurlaub als individuelles Recht jedes Elternteils.**

### Begründung

Dies steht im Einklang mit der Richtlinie über Elternurlaub (96/35/EG), die Elternurlaub als individuelles Recht jedes Elternteils vorsieht.

### Änderungsantrag 4 Erwägung 6

(6) Die Belästigung einer Person **aufgrund ihres Geschlechts** und die sexuelle Belästigung stellen einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen dar und **sind** somit **als** Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne dieser Richtlinie **anzusehen**. Diese Formen der Diskriminierung kommen nicht

(6) Die Belästigung einer Person und die sexuelle Belästigung stellen einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und somit **eine** Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne dieser Richtlinie dar. Diese Formen der Diskriminierung kommen nicht nur am Arbeitsplatz vor, sondern auch im

nur am Arbeitsplatz vor, sondern auch im Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung **und** zur beruflichen Ausbildung.

Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung **sowie** zur beruflichen Ausbildung **und zum beruflichen Aufstieg. Diese Formen der Diskriminierung sollten daher verboten werden. Sollten sie dennoch andauern, müssten abschreckende und angemessene gerichtliche Sanktionen verhängt werden.**

#### *Begründung*

*Dieser Änderungsantrag nimmt auf die Artikel 13, 137 und 141 des EG-Vertrages und die Rechtsprechung des Gerichtshofes Bezug, wonach die Beseitigung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu den Grundrechten gehört.*

#### Änderungsantrag 5 Erwägung 7

(7) In diesem Zusammenhang sollten die Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen ersucht werden, Maßnahmen zu ergreifen, um im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten gegen alle Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorzugehen und insbesondere präventive Maßnahmen zur Bekämpfung der Belästigung und der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu treffen.

(7) In diesem Zusammenhang sollten die Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen ersucht werden, Maßnahmen zu ergreifen, um im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten gegen alle Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorzugehen, **auch hinsichtlich der besonders schutzbedürftigen Gruppe allochthoner Frauen**, und insbesondere präventive Maßnahmen zur Bekämpfung der Belästigung und der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz **ebenso wie beim Zugang zu Beschäftigung und Berufsbildung** zu treffen.

#### *Begründung*

*Allochthone Frauen werden oft doppelt diskriminiert, und zwar sowohl aufgrund ihres Geschlechts als auch aufgrund ihrer Herkunft. Im Rahmen der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sollte diese Gruppe daher auch nicht vergessen werden.*

#### Änderungsantrag 6 Erwägung 8

(8) Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit **gemäß**

(8) Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit, **wie er in**

Artikel 141 des Vertrags ist ein wichtiger Aspekt des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Es ist daher angebracht, weitere Bestimmungen zu seiner Verwirklichung festzulegen.

Artikel 141 des Vertrags **fest verankert und durch die ständige Rechtsprechung des Gerichtshofs weiterentwickelt wurde**, ist ein wichtiger Aspekt des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen **sowie ein wesentlicher und unerlässlicher Bestandteil des gemeinschaftlichen Besitzstandes im Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts**. Es ist daher angebracht, weitere Bestimmungen zu seiner Verwirklichung festzulegen.

#### *Begründung*

*Dieser Änderungsantrag trägt dem Wortlaut von Erwägung 16 der Richtlinie 2002/73/EG Rechnung.*

Änderungsantrag 7  
Erwägung 8 a (neu)

***(8a) Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen ist in Artikel 141 des Vertrags bereits fest verankert und wird vom Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung bestätigt. Dieser Grundsatz ist ein wesentlicher und unverzichtbarer Bestandteil sowohl des gemeinschaftlichen Besitzstandes als auch der Rechtsprechung des Gerichtshofes im Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.***

#### *Begründung*

*Dieser Änderungsantrag dient der Klarstellung der aktuellen Rechtslage, indem er nochmals Bezug auf die primärrechtlichen Vorschriften des Gemeinschaftsrechts und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nimmt.*

Änderungsantrag 8  
Erwägung 8 b (neu)

***(8b) Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs sollte zwecks Beurteilung der***

**Frage, ob Arbeitnehmer die gleiche Arbeit bzw. eine gleichwertige Arbeit verrichten, festgestellt werden, ob in Bezug auf diese Arbeitnehmer unter Berücksichtigung einer Reihe von Faktoren einschließlich der Beschaffenheit der Arbeit, der beruflichen Bildung und der Arbeitsbedingungen die Ansicht vertreten werden kann, dass diese Arbeitnehmer sich in einer vergleichbaren Situation befinden.**

*Begründung*

*Siehe Änderungsantrag zu Erwägung 8.*

**Änderungsantrag 9  
Erwägung 9**

**(9) Es steht fest, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts nicht nur für Situationen gilt, in denen Männer und Frauen für denselben Arbeitgeber arbeiten. Nach den Urteilen des Gerichtshofs in der Rechtssache C-320/00, *A.G. Lawrence und andere gegen Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd*<sup>1</sup> und in der Rechtssache C-256/01, *Debra Allonby gegen Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services und The Secretary of State for Education and Employment*<sup>2</sup> muss jedoch ein und dieselbe Quelle gegeben sein, auf die die festgestellten Unterschiede bei den Entgeltbedingungen zurückzuführen sind, da ansonsten eine Einheit fehlt, die für die Ungleichbehandlung verantwortlich ist und die die Gleichbehandlung wiederherstellen könnte.**

<sup>1</sup> [2002], Slg., I-7325.

<sup>2</sup> Urteil vom 13.1.2004.

**(9) Der Gerichtshof hat festgestellt, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts unter bestimmten Bedingungen nicht nur für Situationen gilt, in denen Männer und Frauen für denselben Arbeitgeber arbeiten.**

*Begründung*

*Dieser Erwägungsgrund geht zusammen mit Artikel 4 des Kommissionsentwurfs auf die im*

*ursprünglichen Text genannten Urteile des EuGH zurück, die sehr spezielle Sachverhalte betrafen, die sich nicht verallgemeinern lassen. Der Erwägungsgrund geht dabei zudem über die negative Aussage der zugrunde liegenden Entscheidungen hinaus. Zudem hatte der EuGH das Kriterium „nicht dieselbe Quelle“ als Ausschlussgrund für die Anwendbarkeit des Lohnleichheitsgebots angesehen.*

Änderungsantrag 10  
Erwägung 9 a (neu)

***(9a) Die Mitgliedstaaten sollten gemeinsam mit den Sozialpartnern dem Problem des anhaltenden geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der nach wie vor ausgeprägten Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt durch flexible Arbeitszeitregelungen entgegenwirken, die es sowohl Männern wie Frauen ermöglichen, Familie und Beruf besser miteinander in Einklang zu bringen; dies schließt angemessene Regelungen für den Elternurlaub ein, die von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden können.***

*Begründung*

*Die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann bedingt Veränderungen, die sowohl Männer als auch Frauen betreffen. Es ist daher wesentlich, dass die Mitgliedstaaten im Zusammenspiel mit den Sozialpartnern dafür Sorge tragen, dass sowohl Männer wie Frauen an der Ausgestaltung neuer Strategien zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter mitwirken.*

Änderungsantrag 11  
Erwägung 13 a (neu)

***(13a) Bei Systemen mit Leistungszusage, die durch Kapitalansammlung finanziert werden, ist hinsichtlich einiger Punkte, wie der Umwandlung eines Teils der regelmäßigen Rentenzahlungen in Kapital, der Übertragung der Rentenansprüche, der Hinterbliebenenrente, die an einen Anspruchsberechtigten ausbezahlt ist,***

***der im Gegenzug auf einen Teil der jährlichen Rentenbezüge verzichtet oder einer gekürzten Rente, wenn der Arbeitnehmer sich für den vorgezogenen Ruhestand entscheidet, eine Ungleichbehandlung gestattet, wenn die Ungleichheit der Beträge darauf zurückzuführen ist, dass bei der Durchführung der Finanzierung des Systems je nach Geschlecht unterschiedliche versicherungstechnische Berechnungsfaktoren angewendet worden sind.***

*Begründung*

*Als Konkretisierung zu Artikel 8 Abs. 1 h des vorliegenden Richtlinienentwurfs sollten die bisher im Anhang in der Richtlinie 96/97/EG genannten Aspekte aus Gründen der Rechtssicherheit nicht vollständig gestrichen, sondern zumindest in den Erwägungsgründen gesondert aufgeführt werden.*

Änderungsantrag 12  
Erwägung 13 b (neu)

***(13b) Die Mitgliedstaaten sollten gewährleisten, dass genaue Daten betreffend die Verwendung des Geschlechts als entscheidender versicherungsmathematischer Faktor zusammengestellt, veröffentlicht und regelmäßig aktualisiert werden.***

*Begründung*

*Es kommt darauf an, dass gemäß Richtlinie 2004/13 die Mitgliedstaaten genaue Daten betreffend die Verwendung des Geschlechts als entscheidenden versicherungsmathematischen Faktor beschaffen.*

Änderungsantrag 13  
Erwägung 13 c (neu)

***(13c) Alle gemäß Artikel 31 der Kommission von den Mitgliedstaaten übermittelten Informationen sollten genaue Daten betreffend die Verwendung des***

***Geschlechts als entscheidenden versicherungsmathematischen Faktor enthalten, die zusammengestellt, veröffentlicht und regelmäßig aktualisiert werden sollten.***

*Begründung*

*SIEHE ÄND. NEUE ERWÄGUNG 13 A.*

Änderungsantrag 14  
Erwägung 14 a (neu)

***(14a) Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs beeinträchtigt das Barber-Protokoll<sup>(1)</sup> nicht das Recht auf Beitritt zu einem betrieblichen Rentensystem und die zeitliche Einschränkung der Wirkung des Urteils des Gerichtshofs in der Rechtssache C-262/88 Barber gegen Guardian Royal Exchange Assurance Group gilt nicht für das Recht auf Beitritt zu einem betrieblichen Rentensystem; der Gerichtshof hat ferner entschieden, dass die innerstaatlichen Vorschriften über die Fristen für die Rechtsverfolgung Arbeitnehmern, die ihren Anspruch auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem geltend machen, entgegengehalten werden können, sofern sie für derartige Klagen nicht ungünstiger sind als für gleichartige Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, und sofern sie die Ausübung des Gemeinschaftsrechts nicht praktisch unmöglich machen. Der Gerichtshof hat außerdem darauf hingewiesen, dass die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer Anspruch auf den rückwirkenden Anschluss an ein Betriebsrentensystem hat, bedeutet, dass er sich der Zahlung der Beiträge für den betreffenden Anschlusszeitraum nicht entziehen kann.***

***(1) Protokoll Nr. 17 betreffend Artikel 141 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften (1992).***

*Begründung*

*Weitere Klärung von Erwägung 14 und Bezugnahme auf das Urteil in der Rechtssache Barber.*

Änderungsantrag 15  
Erwägung 15 a (neu)

***(15a) Diese Richtlinie berührt nicht die Vereinigungsfreiheit einschließlich des Rechts jeder Person, zum Schutz ihrer Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten. Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags können die Mitgliedschaft in oder die Fortsetzung der Tätigkeit von Organisationen und Gewerkschaften einschließen, deren Hauptziel es ist, dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Praxis Geltung zu verschaffen.***

*Begründung*

*Es erscheint zweckmäßig, Erwägung 7 der Richtlinie 2002/73/EG in den Wortlaut des vorliegenden Vorschlags einzubeziehen.*

Änderungsantrag 16  
Erwägung 15 b (neu)

***(15b) Das Diskriminierungsverbot sollte nicht der Beibehaltung oder dem Erlass von Maßnahmen entgegenstehen, mit denen bezweckt wird, Benachteiligungen von Personen eines Geschlechts zu verhindern oder auszugleichen. Diese Maßnahmen lassen die Einrichtung und Beibehaltung von Organisationen von Personen desselben Geschlechts zu, wenn deren Zweck hauptsächlich darin besteht, die besonderen Bedürfnisse dieser Personen zu berücksichtigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.***

### *Begründung*

*Es erscheint zweckmäßig, Erwägung 15 der Richtlinie 2002/73/EG in den Wortlaut des vorliegenden Vorschlags einzubeziehen.*

#### Änderungsantrag 17 Erwägung 16

(16) In Übereinstimmung mit Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

(16) In Übereinstimmung mit Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags ***im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben*** hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen. ***Angesichts der derzeitigen Lage und in Kenntnis der Erklärung Nr. 28 zum Vertrag von Amsterdam sollten die Mitgliedstaaten in erster Linie darauf abzielen, die Lage der Frauen im Arbeitsleben zu verbessern.***

### *Begründung*

*Der erste Teil des ersten Satzes von Artikel 141 Absatz 4 EGV („im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben“), der den Charakter positiver Maßnahmen als Mittel aufzeigt, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, fehlt und sollte hinzugefügt werden. Der Hinweis auf Erklärung Nr. 28 im Anhang zum Vertrag von Amsterdam, der festlegt, dass „die Mitgliedstaaten in erster Linie darauf abzielen sollten, die Lage der Frauen zu verbessern“, sollte nicht gestrichen werden, da tatsächliche Ungleichheiten zumeist Frauen betreffen und die dringende Notwendigkeit besteht, diese Ungleichheiten in erster Linie durch positive Maßnahmen abzuschaffen.*

#### Änderungsantrag 18 Erwägung 18

(18) Der Gerichtshof hat in ständiger Rechtsprechung anerkannt, dass der Schutz der körperlichen Verfassung der Frau

(18) Der Gerichtshof hat in ständiger Rechtsprechung anerkannt, dass der Schutz der körperlichen Verfassung der Frau

während und nach einer Schwangerschaft ein legitimes Ziel *ist*. Die vorliegende Richtlinie lässt somit die Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz unberührt.

während und nach einer Schwangerschaft **sowie Maßnahmen zum Mutterschutz als Mittel zur Erreichung einer nennenswerten Gleichstellung zwischen den Geschlechtern** ein legitimes Ziel *sind*. Die vorliegende Richtlinie lässt somit die Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz **und die Richtlinie 96/34/EG vom 3. Juni 1996 über das Rahmenabkommen über Elternurlaub** unberührt.

### *Begründung*

*Diese Hinweise sind sehr wichtig für die korrekte Auslegung der Bestimmungen betreffend den Mutterschutz und die Vereinbarung von Familie und Arbeit und außerdem für die Zukunft Europas, da Maßnahmen für den Mutterschutz und die Vereinbarung von Familie und Arbeitsleben unerlässlich sind, um die strategischen sozio-ökonomischen Ziele der Union (Lissabon-Strategie) zu erreichen und die demografischen Probleme der Union zu beheben, die nicht nur ihre Zukunft, sondern auch ihren Fortbestand gefährden.*

### Änderungsantrag 19 Erwägung 19

(19) Aus Gründen der Klarheit ist es außerdem angebracht, ausdrücklich Bestimmungen zum Schutz der Rechte der Frauen im Bereich der Beschäftigung im Falle des Mutterschaftsurlaubs aufzunehmen, insbesondere den Anspruch auf Rückkehr an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz ohne Verschlechterung der Arbeitsbedingungen aufgrund dieses Mutterschaftsurlaubs.

(19) Aus Gründen der Klarheit ist es außerdem angebracht, ausdrücklich Bestimmungen zum Schutz der Rechte der Frauen im Bereich der Beschäftigung im Falle des Mutterschaftsurlaubs aufzunehmen, insbesondere den Anspruch auf Rückkehr an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz ohne Verschlechterung der Arbeitsbedingungen aufgrund dieses Mutterschaftsurlaubs, **sowie das Recht, von jeder Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu profitieren, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch haben sollten.**

### *Begründung*

*Dieses spezifische Recht spiegelt die sehr bedeutende Rechtsprechung des EuGH wider, insbesondere die Rechtssache C-136/95, Thibault [1998] Slg. I-2011, und es ist Teil des „gemeinschaftlichen Besitzstandes“.*

Änderungsantrag 20  
Erwägung 19 a (neu)

***(19a) In der Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Minister für Beschäftigung und Sozialpolitik vom 29. Juni 2000 über eine ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern am Berufs- und Familienleben<sup>(1)</sup> wurden die Mitgliedstaaten ermutigt, die Möglichkeit zu prüfen, in der jeweiligen Rechtsordnung männlichen Arbeitnehmern unter Wahrung ihrer bestehenden arbeitsbezogenen Rechte ein individuelles, nicht übertragbares Recht auf Vaterschaftsurlaub zuzuerkennen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu betonen, dass es den Mitgliedstaaten obliegt, zu entscheiden, ob sie ein solches Recht zuerkennen oder nicht, und alle außerhalb des Geltungsbereichs dieser Richtlinie liegenden Bedingungen, mit Ausnahme derjenigen, die die Entlassung und die Rückkehr an den Arbeitsplatz betreffen, festzulegen.***

*<sup>(1)</sup> ABl. C 218 vom 31.7.2000, S. 5.*

### *Begründung*

*Siehe Artikel 16 des Vorschlags.*

Änderungsantrag 21  
Erwägung 19 b (neu)

***(19b) Ähnliche Bedingungen gelten für die Zuerkennung durch die Mitgliedstaaten eines individuellen, nicht übertragbaren Rechts auf Adoptionsurlaub an Frauen und Männer, wobei deren arbeitsbezogene***

***Rechte gewahrt bleiben. In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu betonen, dass es den Mitgliedstaaten obliegt, zu entscheiden, ob sie ein solches Recht zuerkennen oder nicht, und alle außerhalb des Geltungsbereichs dieser Richtlinie liegenden Bedingungen, mit Ausnahme derjenigen, die die Entlassung und die Rückkehr an den Arbeitsplatz betreffen, festzulegen.***

#### *Begründung*

*Siehe Artikel 16 des Vorschlags.*

#### Änderungsantrag 22 Erwägung 22

(22) Der Erlass von Bestimmungen zur Beweislast ist wesentlich, um sicherzustellen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung wirksam durchgesetzt werden kann. Wie der Gerichtshof entschieden hat, sind daher Bestimmungen vorzusehen, die sicherstellen, dass die Beweislast auf die beklagte Partei verlagert wird, wenn der Anschein einer Diskriminierung besteht, außer im Zusammenhang mit Verfahren, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt. Es ist jedoch klarzustellen, dass die Bewertung der Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, weiterhin der einschlägigen einzelstaatlichen Stelle im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten obliegt. Außerdem bleibt es den Mitgliedstaaten überlassen, auf jeder Stufe des Verfahrens eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen.

(22) Der Erlass von Bestimmungen zur Beweislast ist wesentlich, um sicherzustellen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung wirksam durchgesetzt werden kann. Wie der Gerichtshof entschieden hat, sind daher Bestimmungen vorzusehen, die sicherstellen, dass die Beweislast auf die beklagte Partei verlagert wird, wenn der Anschein einer Diskriminierung besteht, außer im Zusammenhang mit Verfahren, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen ***nationalen*** Stelle obliegt. Es ist jedoch klarzustellen, dass die Bewertung der Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, weiterhin der einschlägigen einzelstaatlichen Stelle im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten obliegt. Außerdem bleibt es den Mitgliedstaaten überlassen, auf jeder Stufe des Verfahrens eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen.

#### Änderungsantrag 23

## Erwägung 24

(24) In Anbetracht des grundlegenden Charakters des Anspruchs auf einen effektiven Rechtsschutz ist es angebracht, dass Arbeitnehmer diesen Schutz selbst noch nach Beendigung des Verhältnisses genießen, aus dem sich der behauptete Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung ergibt.

(24) In Anbetracht des grundlegenden Charakters des Anspruchs auf einen effektiven Rechtsschutz ist es angebracht, dass Arbeitnehmer diesen Schutz selbst noch nach Beendigung des Verhältnisses genießen, aus dem sich der behauptete Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung ergibt. **Ein Arbeitnehmer, der eine Person, die gemäß dieser Richtlinie geschützt ist, verteidigt oder für sie aussagt, sollte auf den gleichen Schutz Anspruch haben.**

## Begründung

*Sehr wichtig ist die Anforderung, Kollegen des Opfers einer Diskriminierung, die ihn/sie als Zeugen oder anderweitig unterstützen, zu schützen, da sie auch oft Opfer von Mobbing werden. Dieser Satz wurde in die Richtlinie 2002/73 eingefügt, da es sich durch Erfahrungen und Untersuchungen erwiesen hat, dass ein ernsthafter Grund für die Weigerung von Frauen, sich an Gerichte oder gar an zuständige Verwaltungsbehörden zu wenden, der Mangel an Beweisen ist. Tatsächlich haben die Kollegen des Opfers einer Diskriminierung ebenso Angst vor Schikanen wie das Opfer selbst, und daher vermeiden sie es, vor Gericht oder vor anderen Behörden als Zeugen aufzutreten.*

## Änderungsantrag 24 Erwägung 25

(25) Der Gerichtshof hat eindeutig festgestellt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann als tatsächlich verwirklicht angesehen werden kann, wenn bei allen Verstößen eine dem erlittenen Schaden angemessene Entschädigung zuerkannt wird. Es ist daher angebracht die Vorabfestlegung irgendeiner Höchstgrenze für eine solche Entschädigung auszuschließen.

(25) Der Gerichtshof hat eindeutig festgestellt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann als tatsächlich verwirklicht angesehen werden kann, **wenn die vom nationalen Gesetz vorgesehene Strafe eine Entschädigung ist und** wenn bei allen Verstößen eine dem erlittenen Schaden angemessene Entschädigung zuerkannt wird. Es ist daher angebracht, die Vorabfestlegung irgendeiner Höchstgrenze für eine solche Entschädigung auszuschließen, **ausgenommen in den Fällen, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem Bewerber infolge einer Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung**

*seiner Bewerbung verweigert wird.*

*Begründung*

*Mit der vorgeschlagenen Änderung soll die Formulierung des Erwägungsgrundes mit dem Wortlaut des entsprechenden Artikel 18 des Richtlinienentwurfs in Einklang gebracht werden.*

Änderungsantrag 25  
Erwägung 28 a (neu)

***(28a) Zum besseren Verständnis der Ursachen der unterschiedlichen Behandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sollten vorhandene geschlechtsspezifische Daten und Statistiken erstellt, ausgewertet und auf den geeigneten Ebenen zugänglich gemacht werden.***

*Begründung*

*Vorhandene Daten sind nicht immer ausreichend.*

Änderungsantrag 26  
Erwägung 28 b (neu)

***(28b) Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen kann sich nicht auf gesetzgeberische Maßnahmen beschränken. Die Europäische Union und die Mitgliedstaaten sind vielmehr aufgefordert, den Prozess der Bewusstseinsbildung für das Problem der Lohndiskriminierung und ein Umdenken verstärkt zu fördern und dabei alle betroffenen Kräfte auf öffentlicher wie privater Ebene, soweit möglich, einzubinden. Dabei kann der Dialog zwischen den Sozialpartnern einen wichtigen Beitrag leisten.***

*Begründung*

*Diskriminierung beginnt im Kopf. Nationale wie europäische Aufklärungskampagnen*

*vermögen daher im Berufsalltag ein Umdenken zu fördern. Gleichzeitig gilt es aber auch, andere beteiligte Gruppen wie etwa die Sozialpartner, in die Pflicht zu nehmen, um den Kampf gegen die Diskriminierung zu führen.*

Änderungsantrag 27  
Artikel 1 Überschrift (neu)

**Ziel**

Änderungsantrag 28  
Artikel 2 Überschrift (neu)

**Definitionen**

Änderungsantrag 29  
Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe d

d) „Sexuelle Belästigung“: jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter 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;

d) „Sexuelle Belästigung“: jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, physischer **oder in jeder anderen möglichen** 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;

**Begründung**

*Es gibt keinen Unterschied zwischen physisch und nicht-verbal.*

Änderungsantrag 30  
Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe f a (neu)

**(fa) „berufliche Beförderung“:  
Höherstufung in Bezug auf Stellung oder Verantwortung, einschließlich der Bedingungen, unter denen der betreffende Posten ausgeschrieben oder vergeben wird.**

### *Begründung*

*Es ist wichtig, den Begriff „Beförderung“ zu definieren, damit er nicht dazu missbraucht werden kann, Erfordernisse der Chancengleichheit zu umgehen.*

Änderungsantrag 31  
Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b a (neu)

***ba) jegliche ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG;***

### *Begründung*

*Jegliche ungünstigere Behandlung einer schwangeren Frau oder einer Frau im Mutterschaftsurlaub muss ebenfalls als Diskriminierung angesehen werden. Da im Übrigen der Mutterschaftsurlaub nicht definiert wurde, ist die Einbeziehung des Hinweises auf die Richtlinie 92/85/EWG notwendig.*

Änderungsantrag 32  
Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b b (neu)

***bb) ungünstigere Behandlung aufgrund von Geschlechtsumwandlung.***

### *Begründung*

*Diese Bestimmung ist erforderlich, um zu gewährleisten, dass die Urteile des Europäischen Gerichtshofs, die besagen, dass die Rechte von Transsexuellen geschützt werden sollten, gewährleistet werden. Siehe auch die geänderte Erwägung 2. Rechtssache C-13/94 P gg. S und Cornwall County Council [1996] Slg. I-2143 und Rechtssache C-117/01 K.B. gg. National Health Service Pensions Agency und Secretary of State [7. Januar 2004].*

Änderungsantrag 33  
Artikel 3 Überschrift (neu)

***Anwendungsbereich***

Änderungsantrag 34  
Artikel 3 Absatz 1

***Dieses Kapitel findet entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken Anwendung auf die Erwerbsbevölkerung einschließlich der Selbständigen, der Arbeitnehmer, deren Erwerbstätigkeit durch Krankheit, Mutterschaft, Unfall oder unverschuldete Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und der Arbeitssuchenden, sowie auf die sich im Ruhestand befindlichen oder arbeitsunfähigen Arbeitnehmer und auf ihre anspruchsberechtigten Angehörigen.***

***entfällt***

#### *Begründung*

*Diese Bestimmung stammt aus der Richtlinie 96/97/EG, die die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit zum Ziel hat. Aus systematischen Gründen sollte diese Bestimmung daher auch im zweiten Titel der Neufassungs-Richtlinie, der die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit regelt, aufgenommen werden. Der Änderungsantrag zu Artikel 5 a (neu) stellt dies sicher.*

Änderungsantrag 35  
Artikel 3 a Überschrift (neu)

#### ***Positive Maßnahmen***

Änderungsantrag 36  
Artikel 3 a (neu)

#### ***Artikel 3 a***

***Die Mitgliedstaaten sollen im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags, so z.B. Maßnahmen zur Förderung der Kinderbetreuung und der Betreuung anderer abhängiger Personen, wie z.B. das Angebot einer erschwinglichen Kinderbetreuung, und insbesondere beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie bezüglich der***

**Arbeitsbedingungen beibehalten und beschließen.**

*Begründung*

*Derzeit erscheint dies als Artikel 14 unter Titel II, Besondere Bestimmungen, Kapitel 3, Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Dies sollte eine allgemeine Bestimmung unter Titel I sein, dasselbe gilt für einen neuen Artikel 4 nach dem derzeitigen Artikel 3.*

*Es kommt darauf an, die Mitgliedstaaten zu ermuntern, Fördermaßnahmen durchzuführen, und daher sollte es als allgemeine Bestimmung hervorgehoben werden, wie in der Gleichbehandlungsrichtlinie 2004/113 und in der Rassenrichtlinie. Dies wird die Konsequenz und Klarheit der neuen Richtlinie verstärken.*

*Die Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder ist von wachsender Bedeutung für die Gewährleistung echter Chancengleichheit. Es ist unbedingt notwendig, die Fälle zu spezifizieren, in denen der Grundsatz der Gleichbehandlung anzuwenden ist.*

Änderungsantrag 37  
Artikel 4 Überschrift (neu)

**Diskriminierungsverbot**

Änderungsantrag 38  
Artikel 4

Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird **jede** Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltsbestandteile und -bedingungen, **die auf ein und dieselbe Quelle zurückzuführen ist**, beseitigt.

Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird **direkte und indirekte** Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltsbestandteile und -bedingungen beseitigt.

*Begründung*

*Die Vorschlag der Kommission geht auf zwei Urteile des EuGH (Lawrence, Rs. C-320/00, und Allonby, Rs. C-256/01) zurück, die sehr spezielle Sachverhalte betrafen und sich nicht verallgemeinern lassen. Die vorgeschlagene Formulierung geht zudem über die negative Aussage der zugrunde liegenden Entscheidungen hinaus, da der EuGH das Kriterium „nicht dieselbe Quelle“ lediglich als Ausschlussgrund für die Anwendbarkeit des Lohnleichheitsgebots angesehen hatte.*

Änderungsantrag 39  
Artikel 5 Überschrift (neu)

***Diskriminierungsverbot***

Änderungsantrag 40  
Artikel 5 a (neu)

***Artikel 5a***

***Dieses Kapitel findet entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken Anwendung auf die Erwerbsbevölkerung einschließlich der Selbständigen, der Arbeitnehmer, deren Erwerbstätigkeit durch Krankheit, Mutterschaft, Unfall oder unverschuldete Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und der Arbeitssuchenden, sowie auf die sich im Ruhestand befindlichen oder arbeitsunfähigen Arbeitnehmer und auf ihre anspruchsberechtigten Angehörigen.***

***Begründung***

*Siehe ehemaliger Änderungsantrag 10.*

Änderungsantrag 41  
Artikel 6 Überschrift (neu)

***Sachlicher Anwendungsbereich***

Änderungsantrag 42  
Artikel 7 Überschrift (neu)

***Ausnahmen vom sachlichen Anwendungsbereich***

Änderungsantrag 43  
Artikel 8 Überschrift (neu)

***Beispiele geschlechtsbedingter***

## **Diskriminierung**

### Änderungsantrag 44 Artikel 8 Absatz 1

**1. Dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehende Bestimmungen sind solche, die sich unmittelbar oder mittelbar auf das Geschlecht stützen und folgendes bewirken:**

*(Anmerkung des Übersetzers: der Änderungsantrag ändert nichts Wesentliches am bereits vorhandenen deutschen Text.)*

### Änderungsantrag 45 Artikel 8 Buchstabe d

d) Festlegung – außer in den unter den Buchstaben h), **i)** und j) genannten Fällen – unterschiedlicher Regeln für die Erstattung der Beiträge, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet, ohne die Bedingungen erfüllt zu haben, die ihm einen aufgeschobenen Anspruch auf die langfristigen Leistungen garantieren;

d) Festlegung – außer in den unter den Buchstaben h) und j) genannten Fällen – unterschiedlicher Regeln für die Erstattung der Beiträge, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet, ohne die Bedingungen erfüllt zu haben, die ihm einen aufgeschobenen Anspruch auf die langfristigen Leistungen garantieren;

### *Begründung*

*Buchstabe i) wird als Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung genannt. Dies ist ein Irrtum, der aus der Tatsache herrührt, dass der Buchstabe i) in der Richtlinie 96/97/EG aus zwei Teilen bestand: 1. dem jetzigen Buchstaben i) „Gewährung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitnehmer“; 2. dem jetzigen Buchstaben j) „Gewährung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitgeber, außer ...“. In dem vorliegenden Vorschlag hat die Kommission die beiden Buchstaben getrennt.*

### Änderungsantrag 46 Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe h

h) **Gewährung** unterschiedlicher Leistungsniveaus, **es sei denn, dass dies notwendig ist, um versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung zu tragen, die im Fall von Systemen mit Beitragszusage je nach Geschlecht**

h) **Festlegung** unterschiedlicher Leistungsniveaus;

*unterschiedlich sind ; bei Systemen mit Leistungszusage, die durch Kapitalansammlung finanziert werden, ist hinsichtlich einiger Punkte eine Ungleichbehandlung gestattet, wenn die Ungleichheit der Beträge darauf zurückzuführen ist, dass bei der Durchführung der Finanzierung des Systems je nach Geschlecht unterschiedliche versicherungstechnische Berechnungsfaktoren angewendet worden sind;*

Änderungsantrag 47  
Artikel 8 Buchstabe k

k) Festlegung unterschiedlicher oder nur für Arbeitnehmer eines der Geschlechter geltender Regelungen – außer in den unter den Buchstaben h), i) und j) vorgesehenen Fällen – hinsichtlich der Garantie oder der Erhaltung des Anspruchs auf spätere Leistungen, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet.

k) Festlegung unterschiedlicher oder nur für Arbeitnehmer eines der Geschlechter geltender Regelungen – außer in den unter den Buchstaben h) und j) vorgesehenen Fällen – hinsichtlich der Garantie oder der Erhaltung des Anspruchs auf spätere Leistungen, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet.

*Begründung*

*Buchstabe i) wird als Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung genannt. Dies ist ein Irrtum, der aus der Tatsache herrührt, dass der Buchstabe i) in der Richtlinie 96/97/EG aus zwei Teilen bestand:*

*1. dem jetzigen Buchstaben i) „Gewährung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitnehmer“;*

*2. dem jetzigen Buchstaben j) „Gewährung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitgeber, außer ...“.*

*In dem vorliegenden Vorschlag hat die Kommission die beiden Buchstaben getrennt.*

Änderungsantrag 48  
Artikel 9 Überschrift (neu)

***Selbständig Erwerbstätige,  
Revisionsklausel***

Änderungsantrag 49  
Artikel 10 Überschrift (neu)

***Selbständig Erwerbstätige,  
Aufschiebungsklausel***

Änderungsantrag 50  
Artikel 11 Überschrift (neu)

***Rückwirkende Kraft***

Änderungsantrag 51  
Artikel 12 Überschrift (neu)

***Flexibles Rentenalter***

Änderungsantrag 52  
Artikel 13 Überschrift (neu)

***Diskriminierungsverbot***

Änderungsantrag 53  
Artikel 13 Absatz 1 Buchstabe a

a) die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zu unselbständiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position einschließlich des beruflichen Aufstiegs;

a) die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien ***und Kriterien für die Bewertung der Qualifikation sowie Einstellungsbedingungen und Einsatz an Arbeitsplätzen auf allen Ebenen*** – für den Zugang zu unselbständiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position einschließlich des beruflichen Aufstiegs;

***Begründung***

*Die Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung erfordert unter anderem die Auswahl und den Einsatz von Frauen für verfügbare Arbeitsplätze, die ihrer Qualifikation entsprechen und nicht darunter liegen. Die Möglichkeit für Frauen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten im Berufsleben immer stärker zu nutzen, ist ein wichtiger Aspekt des Grundsatzes der Chancengleichheit im Bereich Beschäftigung.*

Änderungsantrag 54  
Artikel 13 Absatz 1 Buchstabe c

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe der vorliegenden Richtlinie;

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe der vorliegenden Richtlinie **sowie von Artikel 141 des Vertrags**;

Änderungsantrag 55  
Artikel 13 Absatz 3

**3. Die Mitgliedstaaten prüfen in regelmäßigen Abständen die unter Absatz 2 fallenden beruflichen Tätigkeiten, um unter Berücksichtigung der sozialen Entwicklung festzustellen, ob es gerechtfertigt ist, die betreffenden Ausnahmen aufrechtzuerhalten. Sie übermitteln der Kommission das Ergebnis dieser Prüfung.**

**entfällt**

*Begründung*

*Diese Bestimmung ist in Artikel 13 als Absatz 3 enthalten. Dies ist allerdings eine Schlussbestimmung von Richtlinie 76/207 und sie gehört als dritter Absatz von Artikel 31 zu den Schlussbestimmungen der Neufassung der Richtlinie.*

Änderungsantrag 56  
Artikel 14

**Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags beibehalten oder beschließen.**

**entfällt**

*Begründung*

*Es kommt darauf an, die Mitgliedstaaten zu ermuntern, Fördermaßnahmen durchzuführen, und daher sollte es als allgemeine Bestimmung hervorgehoben werden, wie in der*

*Gleichbehandlungsrichtlinie 2004/113 und in der Rassenrichtlinie. Dies wird die Konsequenz und Klarheit der neuen Richtlinie verstärken.*

*Derzeit erscheint dies als Artikel 14 unter Titel II, Besondere Bestimmungen, Kapitel 3, Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Dies sollte eine allgemeine Bestimmung unter Titel I sein, dasselbe gilt für einen neuen Artikel 4 nach dem derzeitigen Artikel 3. Daher sollte der Text aus Artikel 14 gestrichen und als neuer Artikel 3 unter Titel I eingefügt werden, siehe einschlägigen Änderungsantrag.*

Änderungsantrag 57  
Artikel 15 Überschrift (neu)

***Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einem  
Mutterschaftsurlaub***

Änderungsantrag 58  
Artikel 16 Überschrift (neu)

***Vaterschafts- und Adoptionsurlaub***

Änderungsantrag 59  
Titel III Kapitel 1 Überschrift

***Rechtsschutz***

***Rechtsbehelf und Durchsetzung***

Änderungsantrag 60  
Artikel 17 Überschrift (neu)

***Rechtsschutz***

Änderungsantrag 61  
Artikel 17 Absatz 1

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie – ***gegebenenfalls nach***

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts-

***Inanspruchnahme anderer zuständiger Behörden*** – auf dem Gerichts- und/oder 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.

und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren, ***Schiedsverfahren und Vermittlungsverfahren*** geltend machen können, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.

#### *Begründung*

*In vielen Mitgliedsstaaten gibt es mehr als ein Verwaltungsverfahren, das Bürger bei Streitigkeiten bezüglich Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz und im Beschäftigungsverhältnis in Anspruch nehmen können.*

Änderungsantrag 62  
Artikel 18 Überschrift (neu)

#### ***Ausgleich oder Ersatz***

Änderungsantrag 63  
Artikel 18

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen um sicherzustellen, dass der einer Person durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Form eines Verstoßes gegen Artikel 3 entstandene Schaden – je nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten – tatsächlich und wirksam ***ausgeglichen oder*** ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muss. ***Dabei darf ein solcher Ausgleich oder eine solche Entschädigung*** nur in den Fällen durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze begrenzt werden, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem/einer Bewerber/in durch die Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen um sicherzustellen, dass ***bei einer Verletzung der aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen*** der einer Person durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Form eines Verstoßes gegen Artikel 3 entstandene Schaden – je nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten – tatsächlich und wirksam ***durch Rechtsmittel wie Ausgleich oder Entschädigung*** ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muss ***und*** nur in den Fällen durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze begrenzt werden ***darf***, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem/einer Bewerber/in durch die Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

Änderungsantrag 64  
Artikel 19 Überschrift (neu)

***Beweislast***

Änderungsantrag 65  
Artikel 20 Überschrift (neu)

***Anwendung***

Änderungsantrag 66  
Artikel 21 Überschrift (neu)

***Gleichbehandlungsstellen***

Änderungsantrag 67  
Artikel 21 Absatz 2 Buchstabe c a (neu)

***ca) Daten und Know-how mit  
entsprechenden europäischen Gremien wie  
dem Europäischen Institut für  
Geschlechtergleichstellung auszutauschen.***

***Begründung***

*Die zuständigen nationalen Stellen müssen über die Untersuchung der innerstaatlichen Situation hinaus Kontakt zu europäischen Gremien aufnehmen, um ihre Methoden und die Ergebnisse ihrer Forschungen mitzuteilen und ihre Effizienz durch die Information über die Methoden und Praktiken der europäischen Gremien zu verbessern.*

Änderungsantrag 68  
Artikel 22 Überschrift (neu)

***Sozialer Dialog***

Änderungsantrag 69  
Artikel 22 Absatz 1

1. Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur

1. Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur

Förderung des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern mit dem Ziel, die Verwirklichung der Gleichbehandlung, unter anderem durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren, voranzubringen.

Förderung des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern mit dem Ziel, die Verwirklichung der Gleichbehandlung, unter anderem durch Überwachung der betrieblichen Praxis **und der Praxis bei der Berufsbildung, beim Zugang zur Beschäftigung und beim beruflichen Aufstieg sowie durch Überwachung der Tarifverträge und Verhaltenskodizes, durch** Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren, voranzubringen.

#### *Begründung*

*Eine ungleiche Behandlung kann es nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg geben: die Überwachung der Gepflogenheiten muss somit alle diese Bereiche betreffen.*

#### Änderungsantrag 70 Artikel 22 Absatz 1

1. Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern mit dem Ziel, die Verwirklichung der Gleichbehandlung, unter anderem durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren, voranzubringen.

1. Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern mit dem Ziel, die Verwirklichung der Gleichbehandlung, unter anderem durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten, **die auf der Entwicklung und den Analysen vergleichbarer geschlechtsspezifischer Daten beruhen**, oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren, voranzubringen.

#### *Begründung*

*Vorhandene Daten sind nicht immer ausreichend.*

#### Änderungsantrag 71 Artikel 22 Absatz 2

2. Soweit mit den nationalen

2. Soweit mit den nationalen

Gepflogenheiten und Verfahren vereinbar, **ersuchen** die Mitgliedstaaten die Sozialpartner ohne Eingriff in deren Autonomie, die Gleichstellung von Männern und Frauen **zu** fördern und auf geeigneter Ebene Antidiskriminierungsvereinbarungen zu schließen, die die in Artikel 1 genannten Bereiche betreffen, soweit diese in den Verantwortungsbereich der Tarifparteien fallen. Die Vereinbarungen müssen den Bestimmungen dieser Richtlinie sowie den einschlägigen nationalen Durchführungsbestimmungen entsprechen.

Gepflogenheiten und Verfahren vereinbar, **sorgen** die Mitgliedstaaten **dafür, dass** die Sozialpartner ohne Eingriff in deren Autonomie, die Gleichstellung von Männern und Frauen fördern, **flexible Arbeitsregelungen mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben einführen** und auf geeigneter Ebene Antidiskriminierungsvereinbarungen schließen, die die in Artikel 1 genannten Bereiche betreffen, soweit diese in den Verantwortungsbereich der Tarifparteien fallen. Die Vereinbarungen müssen den Bestimmungen dieser Richtlinie sowie den einschlägigen nationalen Durchführungsbestimmungen entsprechen.

### *Begründung*

*Die vielfältigen familiären Verpflichtungen von Frauen halten diese häufig vom Zugang zum Arbeitsmarkt oder von der Vollbeschäftigung ab. Die Mitgliedstaaten müssen auf der Ebene der Sozialpartner auch den Dialog über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Verpflichtungen der Frauen führen, damit auch für diese ein Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht wird.*

### Änderungsantrag 72 Artikel 22 Absatz 3

3. Die Mitgliedstaaten ersuchen in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die Arbeitgeber, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern **am Arbeitsplatz** in geplanter und systematischer Weise zu fördern.

3. Die Mitgliedstaaten ersuchen in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die Arbeitgeber, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern **bei der Berufsausbildung, beim Zugang zur Beschäftigung und bei der beruflichen Förderung sowie bezüglich der Arbeitsbedingungen** in geplanter und systematischer Weise zu fördern. **Ferner führen die Mitgliedstaaten Kampagnen durch, um die Arbeitgeber und die Öffentlichkeit ganz allgemein für Fragen zu sensibilisieren, die die Chancengleichheit bei Arbeit und Beschäftigung betreffen.**

Änderungsantrag 73  
Artikel 22 Absatz 4

4. Zu diesem Zweck **sollten** die Arbeitgeber **ersucht** werden, den Arbeitnehmern und/oder den Arbeitnehmervertretern in regelmäßigen angemessenen Abständen Informationen über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in ihrem Betrieb zu geben.

Diese Informationen **können Statistiken über den Anteil von Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Ebenen des Betriebs sowie** mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern **enthalten**.

4. Zu diesem Zweck **sollen** die Arbeitgeber **aufgefordert** werden, den Arbeitnehmern und/oder den Arbeitnehmervertretern in regelmäßigen angemessenen Abständen Informationen über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in ihrem Betrieb zu geben.

Diese Informationen **umfassen Angaben über die Verteilung von Frauen und Männern in den einzelnen Aufgabenbereichen, grafische Darstellungen der Einstufung der Aufgaben, des Entgelts und der Unterschiede beim Entgelt, bezogen auf Frauen und Männer, und Angaben über** mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern.

Änderungsantrag 74  
Artikel 23 Überschrift (neu)

***Dialog mit Nichtregierungsorganisationen***

Änderungsantrag 75  
Artikel 24 Überschrift (neu)

***Befolgung des Gleichbehandlungsgrundsatzes***

Änderungsantrag 76  
Artikel 24 Buchstabe b

b) mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Lohntabellen, Lohnvereinbarungen, Personalstatuten von Unternehmen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen,

b) mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in ***Einzel- oder*** Tarifverträgen ***über Voll- oder Teilzeitbeschäftigung***, Lohntabellen, Lohnvereinbarungen, ***Berufsbezeichnungen***, Personalstatuten von Unternehmen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der

Einzelarbeitsverträgen und sonstigen Regelungen nichtig sind, für nichtig erklärt **werden können** oder geändert werden.

Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Einzelarbeitsverträgen und sonstigen Regelungen nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden.

Änderungsantrag 77  
Artikel 24 Buchstabe c

c) betriebliche Systeme, die solche Bestimmungen enthalten, nicht durch Verwaltungsmaßnahmen genehmigt oder für allgemeinverbindlich erklärt werden können.

c) betriebliche Systeme und **Sozialversicherungssysteme**, die solche Bestimmungen enthalten, nicht durch Verwaltungsmaßnahmen genehmigt oder für allgemeinverbindlich erklärt werden können.

Änderungsantrag 78  
Artikel 25 Überschrift (neu)

**Viktimisierung**

Änderungsantrag 79  
Artikel 26 Überschrift (neu)

**Sanktionen**

Änderungsantrag 80  
Artikel 27 Überschrift (neu)

**Vorbeugung gegen Diskriminierung**

Änderungsantrag 81  
Artikel 27

Die Mitgliedstaaten **ersuchen** in Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder tariflichen Praktiken die Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen, Maßnahmen zu ergreifen, um allen Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und insbesondere Belästigung und sexueller

Die Mitgliedstaaten **sorgen** in Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder tariflichen Praktiken **dafür, dass** die Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen, Maßnahmen ergreifen, um allen Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und insbesondere Belästigung und sexueller

Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen.

Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen.

Änderungsantrag 82  
Artikel 28 Überschrift (neu)

***Mindestvorschriften***

Änderungsantrag 83  
Artikel 28

Die Durchführung dieser Richtlinie rechtfertigt in keinem Fall eine Beeinträchtigung des Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem von ihr abgedeckten Bereich; das Recht der Mitgliedstaaten, als Reaktion auf eine veränderte Situation Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die sich von denen unterscheiden, die zum Zeitpunkt der Bekanntgabe dieser Richtlinie in Kraft waren, bleibt unberührt, solange die Bestimmungen dieser Richtlinie eingehalten werden.

*1. Die Durchführung dieser Richtlinie rechtfertigt in keinem Fall eine Beeinträchtigung des Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem von ihr abgedeckten Bereich; das Recht der Mitgliedstaaten, als Reaktion auf eine veränderte Situation Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die sich von denen unterscheiden, die zum Zeitpunkt der Bekanntgabe dieser Richtlinie in Kraft waren, bleibt unberührt, solange die Bestimmungen dieser Richtlinie eingehalten werden.*

***2. Die Mitgliedstaaten können Vorschriften einführen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.***

*Begründung*

*Diese Bestimmung ist ein fester Bestandteil fortschrittlicher Rechtsvorschriften und sie räumt den Mitgliedstaaten die Möglichkeit ein, im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ein höheres Schutzniveau zu garantieren.*

Änderungsantrag 84  
Artikel 28 b (neu)

***Artikel 28b***

***1. Diese Richtlinie berührt nicht die Bestimmungen der Richtlinie 96/34/EG.***

***2. Die Richtlinie 96/34/EG zur***

***Rahmenvereinbarung über Elternurlaub wird gemeinsam mit den Mitgliedstaaten, den Sozialpartnern und sonstigen maßgeblichen Akteuren in Bezug auf ihre Hinlänglichkeit und Wirksamkeit überarbeitet. Dabei geht es hauptsächlich darum, die Situation von Frauen und Männern zu verbessern, die Schwierigkeiten haben, familiäre und berufliche Verpflichtungen miteinander in Einklang zu bringen.***

Änderungsantrag 85  
Artikel 29 Überschrift (neu)

### ***Gender Mainstreaming***

Änderungsantrag 86  
Artikel 30

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form , beispielsweise in den Betrieben, *bekanntgemacht* werden.

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form, beispielsweise in den Betrieben ***und beim Zugang zur Beschäftigung sowie zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg, bekannt gemacht*** werden.

### ***Begründung***

*Eine ungleiche Behandlung kann es nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg geben: die Überwachung der Gepflogenheiten muss somit alle diese Bereiche betreffen.*

Änderungsantrag 87  
Artikel 31 Überschrift (neu)

### ***Berichte***

Änderungsantrag 88  
Artikel 31 Absatz 2 a (neu)

**2a. Die Mitgliedstaaten prüfen die in Artikel 13 Absatz 2 genannten beruflichen Tätigkeiten, um unter Berücksichtigung der sozialen Entwicklung festzustellen, ob es gerechtfertigt ist, die betreffenden Ausnahmen aufrecht zu erhalten. Sie übermitteln der Kommission alle vier Jahre das Ergebnis dieser Prüfung. Auf der Grundlage dieser Informationen arbeitet die Kommission alle vier Jahre einen Bericht an das Europäische Parlament und den Rat aus.**

### *Begründung*

*Diese Bestimmung ist in Artikel 13 als Absatz 3 enthalten. Dies ist jedoch eine Schlussbestimmung von Richtlinie 76/207, und sie gehört zu den Schlussbestimmungen der Neufassung der Richtlinie als dritter Absatz von Artikel 31. Ferner werden die periodischen Berichte der Mitgliedstaaten und der Kommission das EP auch in die Lage versetzen, die Umsetzung des Grundsatzes der Gleichstellung der Geschlechter zu überwachen, die durch ständige, nicht transparente Ausnahmeregelungen gefährdet ist.*

Änderungsantrag 89  
Artikel 32 Überschrift (neu)

### **Überprüfung**

Änderungsantrag 90  
Artikel 33 Überschrift (neu)

### **Durchführung**

Änderungsantrag 91  
Artikel 34 Überschrift (neu)

### **Aufhebung**

Änderungsantrag 92  
Artikel 35 Überschrift (neu)

### **Inkrafttreten**

Änderungsantrag 93  
Artikel 36 Überschrift (neu)

*Adressaten*

## BEGRÜNDUNG

### *I. Zielsetzung des Kommissionsvorschlags:*

Mit diesem Kommissionsvorschlag soll das Gemeinschaftsrecht im Bereich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen modernisiert und vereinfacht werden, um ein größeres Maß an Klarheit und Rechtssicherheit zu gewährleisten. Hierzu fasst die Kommission eine Reihe bestehender gemeinschaftlicher Rechtsvorschriften in einem Rechtstext zusammen. Im Einzelnen handelt es sich um die Richtlinien zu den Grundsätzen des gleichen Entgelts, der Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, der Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und die Richtlinien zur Beweislast (RL 75/117/EWG; RL 76/207/EWG; RL 2002/73/EG; RL 86/378/EWG; RL 96/97/EG; RL 97/80/EG; RL 98/52/EG). Ferner hat die Kommission die umfangreiche Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs in den vorgeschlagenen Rechtstext eingearbeitet.

### *II. Weiterentwicklung des Gleichstellungsrechts:*

Der Kommissionsvorschlag beschränkt sich nicht nur auf die reine Konsolidierung des Gemeinschaftsrechts im Bereich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Vielmehr sollen durch die Neufassung bestimmte Vorschriften, wie etwa im Bereich der horizontalen Rechtsschutzbestimmungen, die bislang nur in einzelnen Teilbereichen anwendbar waren, auf alle vom vorliegenden Vorschlag abgedeckten Sachgebiete Anwendung finden.

### *III. Inhalt der Richtlinie:*

Der Vorschlag teilt sich in fünf Titeln auf. Im ersten Titel werden die grundlegenden Ziele der Richtlinie dargelegt und Begriffe einheitlich definiert. Dies betrifft insbesondere Begriffe wie "unmittelbare" und "mittelbare Diskriminierung" sowie "Belästigung auf Grund des Geschlechts" und "sexuelle Belästigung".

Der zweite Titel fasst unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nochmals den Grundsatz des gleichen Entgelts zusammen. Ferner werden die bestehenden Vorschriften zum Grundsatz der Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit unter Einbeziehung der jüngsten Rechtsprechung wiedergegeben.

Der dritte Titel enthält eine Reihe von horizontalen Bestimmungen, die den Rechtsschutz für Diskriminierungsopfer verbessern sollen. Dazu gehören die Eröffnung des Rechtsweges bei Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes samt Verbandsklagerecht für bestimmte Organisationen, die Möglichkeit, im Falle einer Diskriminierung Schadensersatz zu fordern sowie die Umkehr der Beweislast, sobald eine Diskriminierung vermutet werden kann. Abgerundet werden diese horizontalen Bestimmungen durch die Einrichtung von Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und durch Maßnahmen, den sozialen Dialog zwischen den Sozialpartnern zu fördern. Diese Bestimmungen, die in weiten Teilen bereits durch die

Richtlinie 2002/73 eingeführt wurden, sollen nun Anwendung in allen Teilgebieten finden, die von dem Kommissionsvorschlag erfasst werden.

Der vierte und der fünfte Titel enthalten Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinie und die entsprechenden Schlussbestimmungen.

#### ***IV. Gleichbehandlung, eine Bestandsaufnahme***

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, die eine gleichwertige Tätigkeit verrichten, ist in Artikel 141 des Vertrags seit Jahrzehnten bereits primärrechtlich fest verankert. Der Gerichtshof hat in zahllosen, wegweisenden Einzelentscheidungen diesen wesentlichen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts fortentwickelt und damit entscheidende Anstöße für den Kampf gegen die Diskriminierung in den Mitgliedstaaten gegeben.

Ungeachtet dieser Rechtslage ist in den vergangenen Jahren jedoch das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in der Europäischen Union weiterhin erschreckend hoch, obwohl die Erwerbsquote von Frauen gestiegen ist. Dies belegen die Zahlen der Kommissionsberichte zur Gleichstellung von Frau und Mann aus den Jahren 2004<sup>1</sup> und 2005<sup>2</sup>. Demnach beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Europäischen Union immer noch durchschnittlich 16%. Die Diskrepanz ist dabei im privaten Sektor höher als im öffentlichen Sektor. Im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen haben Frauen mit niedrigem Bildungsstand und ältere Frauen noch immer geringere Beschäftigungsquoten als ihre männlichen Kollegen. Ferner gibt es Unterschiede bei den beruflichen Laufbahnen und den Entgeltstrukturen von Frauen und Männern. Dies steht oft im direkten Zusammenhang mit der Möglichkeit, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch der Bericht über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, den der Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit vor mehr als vier Jahren erarbeitet hat.<sup>3</sup> Entgegen allen Bemühungen, die von einer Vielzahl mitgliedstaatlicher und europäischer Gesetzen flankiert wurden, haben sich diese Zahlen in den vergangenen Jahren jedoch kaum verändert.

#### ***V. Anmerkungen und Kritikpunkte:***

Die Berichterstatterin befürwortet und unterstützt das primäre Ziel der Kommission, mit der vorliegenden Richtlinie das bestehende Recht zu vereinfachen und übersichtlicher zu machen. Die Berichterstatterin ist überzeugt, dass mit der Neufassungsrichtlinie eine Fortentwicklung des Gemeinschaftsrechts den betroffenen Frauen Vorteile bringen wird.

Die Berichterstatterin weist aber auch darauf hin, dass, vergleichbar der Situation in den Mitgliedstaaten, ungeachtet des existierenden Gemeinschaftsrechts offensichtlich bis heute die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen nicht effektiv beseitigt werden konnte. Die rechtlichen Voraussetzungen auf dem Papier sind gegeben, auch wenn die Umsetzungsfrist für bestimmte Rechtsakte, wie beispielsweise die Richtlinie 2002/73/EG, die eine Reihe von positiven Neuerungen bringt, noch nicht abgelaufen ist und die entsprechenden Ergebnisse abzuwarten sind.

---

<sup>1</sup> KOM (2004) 115 endgültig vom 19.2.2004.

<sup>2</sup> KOM (2005) 44 endgültig vom 14.2.2005

<sup>3</sup> EP-Nr.: A 5-0275/2001; Entschließung vom 20. September 2001.

Die Berichterstatterin weist zudem darauf hin, dass sich die Richtlinie nicht in allen Teilen auf eine reine Konsolidierung beschränkt. Vielmehr soll nach der Richtlinie der Anwendungsbereich der horizontalen Bestimmungen auch auf Gebiete wie die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit ausgeweitet werden. Dies würde eine substantielle Fortentwicklung des Gemeinschaftsrechts bedeuten, deren Konsequenzen nicht abschließend abzuschätzen sind. In diesen Fällen empfiehlt, sich sehr sorgfältig zu prüfen, ob dem Vorschlag der Kommission im vollen Umfang gefolgt werden kann.

Die Berichterstatterin regt an, dass die Mitgliedstaaten konsequent in der Umsetzung des Gemeinschaftsrechts fortschreiten und dabei neue Wege zur Bekämpfung der Diskriminierung beschreiten. Diskriminierung beginnt im Kopf. Nationale wie europäische Aufklärungskampagnen vermögen im Berufsalltag ein Umdenken zu fördern.

Gleichzeitig gilt es, insbesondere andere beteiligte Gruppen wie etwa die Sozialpartner, in die Pflicht zu nehmen, um den Kampf gegen die Diskriminierung noch intensiver zu führen. Es ist unumgänglich, dass sich die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner mit dem Problem des anhaltend starken geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der nach wie vor ausgeprägten Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt befassen. Die Sozialpartner können dabei eine entscheidende Rolle spielen, indem sie flexible Arbeitsregelungen fördern, die es sowohl den Frauen als auch den Männern ermöglichen, Beruf und Familie besser miteinander in Einklang zu bringen.

Um die Ursachen des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen zu ermitteln, sind eingehende Analysen notwendig. Die Sichtung und Bewertung bereits bestehender und neuer Daten sowie geschlechtsspezifische Statistiken könnte Abhilfe schaffen. Die Mitgliedstaaten könnten schließlich bei der Ursachenforschung im Wege des Austausches von "best practices" ebenfalls einen wichtigen Beitrag leisten.

1.4.2005

## **STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR BESCHÄFTIGUNG UND SOZIALE ANGELEGENHEITEN**

für den Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

zu dem 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  
(KOM(2004)0279 – C6-0037/2004 – 2004/0084(COD))

Verfasserin der Stellungnahme: Marie Panayotopoulos-Cassiotou

### **KURZE BEGRÜNDUNG**

#### **Hintergrund**

Der Vorschlag für eine Richtlinie verschmilzt die Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (einschließlich der Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit) sowie die Richtlinien zur Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie bezüglich der Arbeitsbedingungen und der Umkehr der Beweislast, und zwar:

- die Richtlinie 75/117/EWG (gleiches Entgelt für Männer und Frauen)
- die Richtlinie 76/207/EWG (Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG)
- die Richtlinie 86/378/EWG (Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, geändert durch die Richtlinie 96/97/EG)
- die Richtlinie 97/80/EG (Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts).

Die Ziele des Vorschlags für eine „neugefasste“ Richtlinie sind folgende:

- die gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu vereinfachen und zu kodifizieren;
- die Klarheit und die Rechtssicherheit durch die Vorlage eines einheitlichen und kohärenten Textes zu verbessern, vor dem allgemeinen Hintergrund der Öffnung und der Zugänglichkeit der Europäischen Union für die europäischen Bürger, und

– die Rechtsprechung des Gerichtshofs auf dem Gebiet der Gleichbehandlung widerzuspiegeln.

## **I. Der Vorschlag**

Die Notwendigkeit, das Produktivitätspotenzial der europäischen Arbeitskräfte voll auszuschöpfen, stellt eine der wesentlichen Voraussetzungen für die Verwirklichung der strategischen Ziele von Lissabon dar. Die Förderung der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und die Bemühungen, die die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen beseitigen sollen, sind ein Schlüssel zum Erfolg.

Trotz der Tatsache, dass die Frauenerwerbsquoten gestiegen sind, bleibt das Gefälle zwischen Frauen und Männern in der Arbeitswelt sehr hoch (17, 2 Punkte)<sup>1</sup>. Frauen mit niedrigem Bildungsstand und ältere Frauen weisen weiterhin geringere Beschäftigungsquoten auf.

Das Lohngefälle zwischen den beiden Geschlechtern beträgt immer noch durchschnittlich 16% in der EU, und dieser Prozentsatz hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Die Unterschiede bei der Beteiligung am Arbeitsmarkt, die Diskrepanzen in den Laufbahn- und Entgeltstrukturen und die berufliche Segregation – Frauen nehmen im Wesentlichen Arbeitsplätze ein, die traditionell als weniger wichtig angesehen werden – sind für dieses Gefälle in erster Linie ursächlich.

Die Verwirklichung des beim Gipfel von Lissabon gesteckten Ziels einer Frauenerwerbstätigkeit von 60% bis zum Jahr 2010 wird nicht zur Chancengleichheit von Männern und Frauen beitragen, vor allem, wenn ein großer Anteil Frauen schlecht bezahlte Arbeitsplätze mit niedrigem Status einnimmt.

Daher müssen bestimmte Grundkriterien neu bewertet werden, um zu einer Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Ausbildung sowie in Beruf und Gesellschaft zu gelangen.

## **II. Der Vorschlag**

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, die eine gleichwertige Tätigkeit verrichten, ist in Artikel 141 des Vertrags verankert. Der Gerichtshof hat diesen Grundsatz ausgelegt mit der Bedeutung „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“, und genau diese Idee wird in der Neufassung der Richtlinien aufgegriffen.

Die Bewertung der Arbeitsplätze durch „das System beruflicher Einstufung“ gemäß dem vorliegenden Vorschlag, das sich auf objektive, nicht geschlechtsspezifische Kriterien stützt und Garantien gegen jegliche Art von Diskriminierung enthält, wird ein wichtiges Instrument darstellen, dessen Nutzung zu einem transparenten Arbeitsmarkt führen wird.

Die Schaffung von mehr Arbeitsplätzen steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Möglichkeit, Familie und Beruf in Einklang zu bringen (vgl. den Bericht der Kommission aus dem Jahr 2003). Somit muss durch diese Richtlinie einerseits der Schutz von Männern und Frauen sichergestellt werden, die sich Kinder wünschen oder sich um Kleinkinder bzw. Pflegebedürftige kümmern müssen, die daher besonderer Betreuung bedürfen, und

---

<sup>1</sup> Bericht der Kommission zur Gleichstellung von Frau und Mann, 2004, KOM(2004)115.

andererseits müssen die spezifischen Bedingungen berücksichtigt werden, die auf Frauen hinsichtlich der Schwangerschaft und als Wöchnerinnen zutreffen, sodass keinerlei Diskriminierung in Bezug auf diese Personen stattfindet, machen sie die geschilderten Gegebenheiten doch in der harten Realität der Arbeitswelt anfälliger.

Die Wirksamkeit der von den Mitgliedstaaten ergriffenen Maßnahmen muss verstärkt werden, um eine bessere Anwendung der Grundsätze gleiches Entgelt und Gleichbehandlung zu gewährleisten, sodass jede Person, der infolge der Verletzung dieser Grundsätze ein Nachteil erwachsen ist, ihre Rechte nach einem von dem Mitgliedstaat vorgesehenen Rechtsverfahren durchsetzen und anerkennen lassen kann.

Die Verfasserin der Stellungnahme befürwortet eine Kontrolle und eine regelmäßige Bewertung der Wirksamkeit der aufgrund dieser Richtlinie getroffenen Maßnahmen, die sich in der den Mitgliedstaaten obliegenden Pflichten niederschlagen, Angaben zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie bezüglich der Arbeitsbedingungen in den Berichten und den Statistiken über die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene vorzulegen.

## ÄNDERUNGSANTRÄGE

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten ersucht den federführenden Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter, folgende Änderungsanträge in seinen Bericht zu übernehmen:

| Vorschlag der Kommission <sup>1</sup>  | Abänderungen des Parlaments   |
|--|---|
| Änderungsantrag 1<br>Erwägung 6  |   |
| (6) Die Belästigung <i>einer Person aufgrund ihres Geschlechts</i> und die sexuelle Belästigung stellen einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen dar und sind somit als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne dieser Richtlinie anzusehen. Diese Formen der Diskriminierung kommen nicht nur am Arbeitsplatz vor, sondern auch im Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Ausbildung. | (6) Die Belästigung und die sexuelle Belästigung stellen einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen dar und sind somit als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne dieser Richtlinie anzusehen. Diese Formen der Diskriminierung kommen nicht nur am Arbeitsplatz vor, sondern auch im Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Ausbildung. |

<sup>1</sup> Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.

Änderungsantrag 2  
Erwägung 7

(7) In diesem Zusammenhang sollten die Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen ersucht werden, Maßnahmen zu ergreifen, um im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten gegen alle Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorzugehen und insbesondere präventive Maßnahmen zur Bekämpfung der Belästigung und der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu treffen.

In diesem Zusammenhang sollten die Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen ersucht werden, Maßnahmen zu ergreifen, um im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten gegen alle Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorzugehen und insbesondere präventive Maßnahmen zur Bekämpfung der Belästigung und der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz **und im Rahmen des Zugangs zur Beschäftigung und zur Berufsbildung** zu treffen.

*Begründung*

*Belästigung und sexuelle Belästigung passieren nicht allein am Arbeitsplatz, sondern auch beim Zugang zur Beschäftigung und zur Berufsbildung.*

Änderungsantrag 3  
Erwägung 8

(8) Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit gemäß Artikel 141 des Vertrags ist ein wichtiger Aspekt des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Es ist daher angebracht, weitere Bestimmungen zu seiner Verwirklichung festzulegen.

(8) Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit gemäß Artikel 141 des Vertrags, **weiterentwickelt durch die ständige Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften**, ist ein wichtiger Aspekt des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen **und ein wichtiger und untrennbarer Bestandteil des gemeinschaftlichen Besitzstandes hinsichtlich der Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts**. Es ist daher angebracht, weitere Bestimmungen zu seiner Verwirklichung festzulegen.

Änderungsantrag 4  
Erwägung 24

(24) In Anbetracht des grundlegenden Charakters des Anspruchs auf einen effektiven gerichtlichen Rechtsschutz ist es angebracht, dass Arbeitnehmer diesen Schutz selbst noch nach Beendigung des Verhältnisses genießen, aus dem sich der behauptete Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung ergibt.

(24) In Anbetracht des grundlegenden Charakters des Anspruchs auf einen effektiven gerichtlichen Rechtsschutz ist es angebracht, dass Arbeitnehmer diesen Schutz selbst noch nach Beendigung des Verhältnisses genießen, aus dem sich der behauptete Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung ergibt. ***Ein Arbeitnehmer, der eine Person, die nach dieser Richtlinie Schutz genießt, verteidigt oder für sie als Zeuge aussagt, sollte denselben Schutz genießen.***

Änderungsantrag 5  
Titel I Artikel 1

Ziel der vorliegenden Richtlinie ist es, die Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sicherzustellen.

Zu diesem Zweck enthält sie Bestimmungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Bezug auf:

- a) ***den Zugang zur Beschäftigung einschließlich des beruflichen Aufstiegs und zur Berufsbildung;***
- b) ***Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts;***
- c) ***betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit.***

Weiter enthält sie Bestimmungen, mit denen sichergestellt werden soll, dass die Verwirklichung durch die Schaffung angemessener Verfahren wirksamer gestaltet wird.

Ziel der vorliegenden Richtlinie ist es, die Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sicherzustellen.

Zu diesem Zweck enthält sie Bestimmungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Bezug auf:

- a) ***Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts;***
- b) ***betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit;***
- c) ***den Zugang zur Beschäftigung einschließlich des beruflichen Aufstiegs und zur Berufsbildung.***

Weiter enthält sie Bestimmungen, mit denen sichergestellt werden soll, dass die Verwirklichung durch die Schaffung angemessener Verfahren wirksamer gestaltet wird.

### *Begründung*

*Es ist notwendig, die Reihenfolge der Auflistung der Themen zu ändern, um sie an die Reihenfolge der Kapitel von Titel II anzupassen. Diese Änderung ist erforderlich, um die Reihenfolge der Kapitel von Titel II zu wahren.*

#### Änderungsantrag 6 Titel I Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b

b) mittelbare Diskriminierung: wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, 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;

b) mittelbare Diskriminierung:

- wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, 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;
- ***die weniger günstige Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder wegen Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG.***

#### Änderungsantrag 7 Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe c

c) „Belästigung“: wenn unerwünschte ***geschlechtsbezogene*** Verhaltensweisen gegenüber einer Person erfolgen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;

c) „Belästigung“: wenn unerwünschte Verhaltensweisen gegenüber einer Person erfolgen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;

### *Begründung*

*Belästigung ist nicht geschlechtsbezogen.*

Änderungsantrag 8  
Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe d

d) „Sexuelle Belästigung“: jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter **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

d) „Sexuelle Belästigung“: jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter **physischer, verbaler oder in jeder anderen möglichen** 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

*Begründung*

*Es gibt keinen Unterschied zwischen physisch und nicht-verbal.*

Änderungsantrag 9  
Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe e

e) „Entgelt“: die üblichen **Grund- oder Mindestlöhne** und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld- oder Sachleistung zahlt.

e) „Entgelt“: die üblichen **Löhne oder Gehälter** sowie alle sonstigen Vergütungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld- oder Sachleistung zahlt.

*Begründung*

*Alle Löhne und Gehälter außer Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter.*

Änderungsantrag 10  
Titel I Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe g a (neu)

**(ga) berufliche Beförderung:  
Höherstufung in Bezug auf Stellung oder Verantwortung, einschließlich der Bedingungen, unter denen der betreffende Posten ausgeschrieben oder vergeben wird;**

*Begründung*

*Es ist wichtig, den Begriff „Beförderung“ zu definieren, damit er nicht dazu missbraucht*

werden kann, Erfordernisse der Chancengleichheit zu umgehen.

Änderungsantrag 11  
Titel I Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c) (neu)

***c) Jegliche ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Mutterschaftsurlaub oder Adoption.***

*Begründung*

*Aus Gründen der Eindeutigkeit und um die Lesbarkeit dieser Richtlinie zu erleichtern ist es notwendig, die unterschiedlichen Situationen, die eine Diskriminierung darstellen, wie sie durch die Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 92/85/EG definiert werden, in einem einzigen Artikel zusammenzufassen. Ferner ist es wünschenswert, die Situation der Adoption, die durch die Richtlinie 96/34/EG abgedeckt wird, einzubeziehen.*

Änderungsantrag 12  
Titel I Artikel 3 Absatz 1

1. Diese Richtlinie findet entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken Anwendung auf die Erwerbsbevölkerung einschließlich der Selbständigen, der Arbeitnehmer, deren Erwerbstätigkeit durch Krankheit, Mutterschaft, Unfall oder unverschuldete Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und der Arbeitssuchenden, sowie auf die sich im Ruhestand befindlichen oder arbeitsunfähigen Arbeitnehmer sowie auf ihre anspruchsberechtigten Angehörigen.

Diese Richtlinie findet entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken Anwendung auf die Erwerbsbevölkerung einschließlich der Selbständigen, der Arbeitnehmer, deren Erwerbstätigkeit durch Krankheit, Mutterschaft, ***Vaterschaft, Elternurlaub, Urlaub aus familiären Gründen***, Unfall oder unverschuldete Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und der Arbeitssuchenden, sowie auf die sich im Ruhestand befindlichen oder arbeitsunfähigen Arbeitnehmer sowie auf ihre anspruchsberechtigten Angehörigen.

*Begründung*

*Die Richtlinie sollte sowohl Männer als auch Frauen in ihrer Elternrolle schützen.*

Änderungsantrag 13  
Titel II Kapitel 1 Artikel 4

Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die

Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die

als gleichwertig anerkannt wird, die Beseitigung jeder wird jede Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltsbestandteile und -bedingungen, **die auf ein und dieselbe Quelle zurückzuführen ist**, beseitigt.

als gleichwertig anerkannt wird, die Beseitigung jeder wird jede Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltsbestandteile und -bedingungen beseitigt.

Änderungsantrag 14  
Titel II Kapitel 2 Artikel 8 Buchstabe d

d) Festlegung – außer in den unter den Buchstaben h), **i)** und j) genannten Fällen – unterschiedlicher Regeln für die Erstattung der Beiträge, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet, ohne die Bedingungen erfüllt zu haben, die ihm einen aufgeschobenen Anspruch auf die langfristigen Leistungen garantieren;

d) Festlegung – außer in den unter den Buchstaben h) und j) genannten Fällen – unterschiedlicher Regeln für die Erstattung der Beiträge, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet, ohne die Bedingungen erfüllt zu haben, die ihm einen aufgeschobenen Anspruch auf die langfristigen Leistungen garantieren;

*Begründung*

*Buchstabe i) wird als Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung genannt. Dies ist ein Irrtum, der aus der Tatsache herrührt, dass der Buchstabe i) in der Richtlinie 96/97/EG aus zwei Teilen bestand:*

- 1. dem jetzigen Buchstaben i) „Gewährung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitnehmer“;*
- 2. dem jetzigen Buchstaben j) „Gewährung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitgeber, außer ...“.*

*In dem vorliegenden Vorschlag hat die Kommission die beiden Buchstaben getrennt.*

Änderungsantrag 15  
Titel II Kapitel 2 Artikel 8 Buchstabe g

g) Unterbrechung der Aufrechterhaltung oder des Erwerbs von Ansprüchen während eines gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Mutterschaftsurlaubs oder Urlaubs aus familiären Gründen, der vom Arbeitgeber bezahlt wird;

Unterbrechung der Aufrechterhaltung oder des Erwerbs von Ansprüchen während eines gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Mutterschaftsurlaubs **oder infolge einer Adoption, eines Elternurlaubs** oder Urlaubs aus familiären Gründen, der vom Arbeitgeber bezahlt wird;

### *Begründung*

*Der Begriff des Mutterschaftsurlaubs unterscheidet sich vom Begriff des Elternurlaubs, der definiert ist als ein Urlaub, der dem Arbeitnehmer- ob Mann oder Frau - aufgrund der Geburt oder der Adoption eines Kindes gewährt wird, um sich zumindest bis zu einem bestimmten Alter (bis zu acht Jahren) um das Kind kümmern zu können, was von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern festzulegen ist (Klausel 2 Absatz 1 der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub).*

### Änderungsantrag 16 Titel II Kapitel 2 Artikel 8 Buchstabe k

Festlegung unterschiedlicher oder nur für Arbeitnehmer eines der Geschlechter geltender Regelungen – außer in den unter den Buchstaben h), **i**) und j) vorgesehenen Fällen – hinsichtlich der Garantie oder der Erhaltung des Anspruchs auf spätere Leistungen, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet.

Festlegung unterschiedlicher oder nur für Arbeitnehmer eines der Geschlechter geltender Regelungen – außer in den unter den Buchstaben h) und j) vorgesehenen Fällen – hinsichtlich der Garantie oder der Erhaltung des Anspruchs auf spätere Leistungen, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet.

### *Begründung*

*Buchstabe i) wird als Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung genannt. Dies ist ein Irrtum, der aus der Tatsache herrührt, dass der Buchstabe i) in der Richtlinie 96/97/EG aus zwei Teilen bestand:*

- 1. dem jetzigen Buchstaben i) „Gewährung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitnehmer“;*
- 2. dem jetzigen Buchstaben j) „Gewährung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitgeber, außer ...“.*

*In dem vorliegenden Vorschlag hat die Kommission die beiden Buchstaben getrennt.*

### Änderungsantrag 17 Titel II Artikel 13 Absatz 1 Buchstabe c

(c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe der vorliegenden Richtlinie.

(c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe der vorliegenden Richtlinie **sowie von Artikel 141 des Vertrags.**

Änderungsantrag 18  
Titel II Artikel 14

Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags beibehalten oder beschließen.

Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags **so z.B. Maßnahmen zur Förderung der Kinderbetreuung und der Betreuung anderer abhängiger Personen, insbesondere beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie bezüglich der Arbeitsbedingungen** beibehalten oder beschließen.

*Begründung*

*Die Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder ist von wachsender Bedeutung für die Gewährleistung echter Chancengleichheit. Es ist unbedingt notwendig, die Fälle zu spezifizieren, in denen der Grundsatz der Gleichbehandlung anzuwenden ist.*

Änderungsantrag 19  
Titel II Kapitel 3 Artikel 15 Absatz 1

**1. Die ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub gilt als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie.**

**entfällt**

Änderungsantrag 20  
Titel II Kapitel 3 Artikel 15 Absatz 2

Frauen im Mutterschaftsurlaub haben nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der

Frauen im Mutterschaftsurlaub haben nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs **oder nach einer Abwesenheit in unmittelbarem Zusammenhang mit oder nach einer Adoption oder einem Elternurlaub** Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen

Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.

Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.

### *Begründung*

*Der vorstehende Absatz 1a wurde nach Titel I, Allgemeine Bestimmungen, Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c) (neu) verschoben, um alle Diskriminierungssituationen in einem einzigen Artikel zusammenzufassen.*

*Die Rechte auf Mutterschaft und auf Vaterschaft müssen unbedingt vollständig gewahrt bleiben, indem wirksame Schutzmechanismen gegen die Diskriminierung von Eltern vorgesehen werden, die von ihren Rechten, die ihnen aufgrund des nationalen Rechts gewährt werden, Gebrauch machen. Frauen und Männer sollten in den Genuss desselben Schutzes kommen, wenn es sich um die Rückkehr an ihren eigenen Arbeitsplatz nach einem Urlaub zur Betreuung von Kleinkindern handelt. Dieser Änderungsantrag übernimmt einen Änderungsantrag des Europäischen Parlaments zu Artikel 2 Absatz 7 der Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie bezüglich der Arbeitsbedingungen.*

### Änderungsantrag 21 Titel III Kapitel 3 Artikel 18

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen **um sicherzustellen, dass der einer Person durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entstandene Schaden – je nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten – tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muss. Dabei darf ein solcher Ausgleich oder eine solche Entschädigung nur in den Fällen durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze begrenzt werden**, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem Bewerber durch die Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, **um wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen für den Fall zu garantieren, dass die Verpflichtungen im Sinne dieser Richtlinie nicht eingehalten werden. Jeder Ausgleich oder jede Entschädigung für den einer Person durch eine dieser Richtlinie zuwiderlaufende Behandlung entstandenen Schaden ist tatsächlich, wirksam und angemessen im Vergleich zu dem erlittenen Schaden und darf nicht durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze begrenzt werden, außer in den Fällen**, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem Bewerber durch die Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden allein darin besteht, dass die

Bewerbung verweigert wird.

Berücksichtigung seiner Bewerbung  
verweigert wird.

### *Begründung*

*Dieser Änderungsantrag ist notwendig, um den Artikel mit dem Erwägungsgrund unter Punkt 3. IM VORSCHLAG FÜR EINE RICHTLINIE FESTGELEGTE MASSNAHMEN in Einklang zu bringen, und zwar unter „Neuerungen des vorliegenden Vorschlags“ – „Anwendung der Rechtsprechung bezüglich Sanktionen/Strafen auf alle durch diesen Vorschlag abgedeckten Bereiche – in Übereinstimmung mit Änderungen durch die Richtlinie 2002/73/EG (siehe Artikel 18 und 26 dieses Vorschlags)“ sowie mit dem Erwägungsgrund unter Titel IV: UMSETZUNG – „Hiermit werden die Mitgliedstaaten verpflichtet, ein System wirksamer, angemessener und abschreckender Sanktionen für den Fall einer Verletzung der in dieser Richtlinie eingeräumten Rechte vorzusehen, um die umfassende Nutzwirkung (effet utile) dieser Richtlinie zu gewährleisten. Außerdem müssen die Mitgliedstaaten der Kommission ihre in diesem Bereich verabschiedeten Vorschriften mitteilen“.*

### Änderungsantrag 22 Titel III Artikel 22 Absatz 1

1. Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern mit dem Ziel, die Verwirklichung der Gleichbehandlung, unter anderem durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren, voranzubringen.

1. Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern mit dem Ziel, die Verwirklichung der Gleichbehandlung, unter anderem durch Überwachung der betrieblichen Praxis **und der Praxis bei der Berufsausbildung, beim Zugang zur Beschäftigung und bei der beruflichen Förderung sowie durch Überwachung der** Tarifverträge, Verhaltenskodizes, **durch** Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren, voranzubringen.

### Änderungsantrag 23 Titel III Artikel 22 Absatz 3

3. Die Mitgliedstaaten ersuchen in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die Arbeitgeber, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern

3. Die Mitgliedstaaten ersuchen in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die Arbeitgeber, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern

*am Arbeitsplatz* in geplanter und systematischer Weise zu fördern.

*bei der Berufsausbildung, beim Zugang zur Beschäftigung und bei der beruflichen Förderung sowie bezüglich der Arbeitsbedingungen* in geplanter und systematischer Weise zu fördern.

Änderungsantrag 24  
Titel IV Artikel 24 Buchstabe b

b) mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Lohn Tabellen, Lohnvereinbarungen, Personalstatuten von Unternehmen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Einzelarbeitsverträgen und sonstigen Regelungen nichtig sind, für nichtig erklärt *werden können* oder geändert werden.

b) mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in *Einzel- oder* Tarifverträgen *über Voll- oder Teilzeitbeschäftigung*, Lohn Tabellen, Lohnvereinbarungen, *Berufsbezeichnungen*, Personalstatuten von Unternehmen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Einzelarbeitsverträgen und sonstigen Regelungen nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden.

Änderungsantrag 25  
Titel IV Artikel 27 Absatz 1

1. Die Mitgliedstaaten *ersuchen* in Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder tariflichen Praktiken *die Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen*, Maßnahmen zu *ergreifen*, um allen Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und insbesondere Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen.

1. Die Mitgliedstaaten *garantieren* in Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder tariflichen Praktiken Maßnahmen, um *während der Berufsausbildung sowie beim Zugang zur Beschäftigung und zum beruflichen Aufstieg* allen Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und insbesondere Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen.

Änderungsantrag 26  
Titel IV Artikel 27 Absatz 2 (neu)

*2. Die Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen werden im Rahmen der ihnen obliegenden*

***Verpflichtungen ebenfalls ersucht, die in Absatz 1 erwähnten Maßnahmen zu ergreifen.***

Änderungsantrag 27  
Titel IV Artikel 28

Die Durchführung dieser Richtlinie rechtfertigt in keinem Fall eine Beeinträchtigung des Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem von ihr abgedeckten Bereich; das Recht der Mitgliedstaaten, als Reaktion auf eine veränderte Situation Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die sich von denen unterscheiden, die zum Zeitpunkt der Bekanntgabe dieser Richtlinie in Kraft waren, bleibt unberührt, solange die Bestimmungen dieser Richtlinie eingehalten werden.

***1.*** Die Durchführung dieser Richtlinie rechtfertigt in keinem Fall eine Beeinträchtigung des Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem von ihr abgedeckten Bereich; das Recht der Mitgliedstaaten, als Reaktion auf eine veränderte Situation Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die sich von denen unterscheiden, die zum Zeitpunkt der Bekanntgabe dieser Richtlinie in Kraft waren, bleibt unberührt, solange die Bestimmungen dieser Richtlinie eingehalten werden.

***2. Die Mitgliedstaaten können für den Schutz des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen günstigere Bestimmungen als die in dieser Richtlinie vorgesehen einführen oder beibehalten.***

*Begründung*

*Die Mitgliedstaaten müssen günstigere Rechtsvorschriften bezüglich der Gleichbehandlung verabschieden können, damit das Schutzniveau möglichst hoch ist.*

Änderungsantrag 28  
Titel IV Artikel 30

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form, beispielsweise in den Betrieben, bekannt gemacht werden.

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form, beispielsweise in den Betrieben ***und beim Zugang zur Beschäftigung sowie zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg***, bekannt gemacht werden.

Änderungsantrag 29  
Titel V Artikel 31

1. Die Mitgliedstaaten übermitteln bis spätestens zum ... der Kommission alle Informationen, die diese benötigt, um einen Bericht an das Europäische Parlament und den Rat über die Anwendung der Richtlinie zu erstellen.

2. Unbeschadet des Absatzes 1 übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission **alle vier Jahre** den Wortlaut aller Maßnahmen nach Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags sowie Berichte über diese Maßnahmen und deren Umsetzung. Auf der Grundlage dieser Informationen verabschiedet und veröffentlicht die Kommission **alle vier Jahre** einen Bericht, der eine vergleichende Bewertung solcher Maßnahmen unter Berücksichtigung der Erklärung Nr. 28 in der Schlussakte des Vertrags von Amsterdam enthält.

1. Die Mitgliedstaaten übermitteln bis spätestens zum ... der Kommission alle Informationen, die diese benötigt, um einen Bericht an das Europäische Parlament und den Rat über die Anwendung der Richtlinie zu erstellen.

2. Unbeschadet des Absatzes 1 übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission **alle zwei Jahre** den Wortlaut aller Maßnahmen nach Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags sowie Berichte über diese Maßnahmen und deren Umsetzung. Auf der Grundlage dieser Informationen verabschiedet und veröffentlicht die Kommission **alle zwei Jahre** einen Bericht, der eine vergleichende Bewertung solcher Maßnahmen unter Berücksichtigung der Erklärung Nr. 28 in der Schlussakte des Vertrags von Amsterdam enthält.

*Begründung*

*Die von den Mitgliedstaaten zur Umsetzung dieser Richtlinie ergriffenen Maßnahmen müssen in den nationalen Beschäftigungsplänen aufgeführt sein, die der Europäischen Kommission jedes Jahr unterbreitet werden. Dies würde es ermöglichen, alle nationalen Beschäftigungsmaßnahmen, einschließlich zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen, in einem einzigen Text zusammenzufassen.*

## VERFAHREN

|  |  |
|--|--|
| <b>Titel</b>   | 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  |
| <b>Bezugsdokumente – Verfahrensnummer</b>                                      | KOM(2004)0279 – C6-0037/2004 – 2004/0084(COD)  |
| <b>Federführender Ausschuss</b>  | FEMM   |
| <b>Mitberatender Ausschuss</b><br>Datum der Bekanntgabe im Plenum              | EMPL<br>15.9.2004  |
| <b>Verstärkte Zusammenarbeit</b>   | Nein   |
| <b>Verfasser(in) der Stellungnahme</b><br>Datum der Benennung                  | Marie Panayotopoulos-Cassiotou<br>16.12.2004   |
| <b>Prüfung im Ausschuss</b>  | 31.1.2005      16.3.2005      31.3.2005  |
| <b>Datum der Annahme der Änderungsanträge</b>                                  | 31.3.2005  |
| <b>Ergebnis der Schlussabstimmung</b>  | Ja-Stimmen:            25<br>Nein-Stimmen:        1<br>Enthaltungen:        1  |
| <b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder</b>                | Jan Andersson, Emine Bozkurt, Philip Bushill-Matthews, Milan Cabrnoch, Mogens N.J. Camre, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Luigi Cocilovo, Harald Ettl, Ilda Figueiredo, Stephen Hughes, Karin Jöns, Raymond Langendries, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Ana Mato Adrover, Maria Matsouka, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Óry, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Jacek Protasiewicz, José Albino Silva Peneda, Jean Spautz, Gabriele Zimmer |
| <b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)</b>     | Mihael Brejc, Elisabeth Schroedter, Marc Tarabella, Anja Weisgerber  |
| <b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 178 Abs. 2)</b> |  |

31.3.2005

## **STELLUNGNAHME DES RECHTSAUSSCHUSSES**

für den Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

zu dem 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  
(KOM(2004)0279 – C6-0037/2004 – 2004/0084(COD))

Verfasserin der Stellungnahme: Katalin Lévai

### **KURZE BEGRÜNDUNG**

#### **Ziel und Inhalt des Vorschlags**

Ziel des Kommissionsvorschlags ist es, die gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften im Bereich Gleichbehandlung von Männern und Frauen und Chancengleichheit durch die Neufassung der Bestimmungen von sieben Richtlinien und der Rechtsprechung des EuGH in einem einzigen Text zu vereinfachen, zu modernisieren und zu verbessern.

#### **Position der Verfasserin der Stellungnahme**

Ihre Verfasserin ist der Auffassung, dass die bisher fragmentierten Rechtsvorschriften über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen durch einen einzigen, neuen, modernen, integrierten und transparenteren Text ersetzt werden sollten. Deshalb begrüßt sie den Kommissionsvorschlag. Ziel des Vorschlags ist es, die Anwendung der Grundsätze der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bezüglich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Die Grundsätze der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit für Frauen und Männer bilden einen wichtigen Bestandteil der Wirtschafts- und Sozialpolitik der Europäischen Union.

Die Klärung und Vereinfachung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft über die Gleichstellung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen wird zu mehr Rechtssicherheit und Klarheit beitragen und eine Aktualisierung der geltenden Rechtsvorschriften herbeiführen. Ferner wird dadurch die Effektivität der Maßnahmen verstärkt werden, die von den Mitgliedstaaten getroffen werden, um die wirksame Umsetzung

der Grundsätze des gleichen Entgelts und der Gleichbehandlung sicherzustellen, damit jeder, der infolge einer Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts einen Schaden erlitten hat, seine Rechte geltend machen kann.

Ihre Verfasserin unterstützt die wichtigsten von der Kommission vorgeschlagenen Neuerungen:

- Einbeziehung der ständigen Rechtsprechung des EuGH, insbesondere in Bezug auf die Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit,
- Umsetzung der in der Richtlinie 2002/73/EG enthaltenen Garantien, insbesondere in Bezug auf betriebliche Systeme,
- Ausdehnung der Bestimmungen über die Beweislast auf alle vom Vorschlag erfassten Bereiche.

### **Neufassung**

Der Grundsatz der Gleichbehandlung hat sich aus einer isolierten Vorschrift zum gleichen Entgelt im Vertrag von Rom zu einem sehr wichtigen und weit reichenden Besitzstand im Bereich Gleichstellung entwickelt. Der Vertrag von Amsterdam verstärkte die Möglichkeiten der Europäischen Union, im Bereich Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen tätig zu werden, erheblich, indem er dem Gemeinschaftsgesetzgeber spezifische Rechtsgrundlagen an die Hand gab und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen als einen wesentlichen Grundsatz und eine der Zielsetzungen und Aufgaben der Gemeinschaft anerkannte.

Die oben beschriebenen Entwicklungen haben ihrerseits zu beträchtlichen Fortschritten im Bereich des Sekundärrechts geführt. Darüber hinaus hat der Europäische Gerichtshof durch seine Rechtsprechung im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern dazu beigetragen, die Grundsätze der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit für Frauen und Männer klarer zu formulieren und weiterzuentwickeln.

Es ist jedoch offensichtlich geworden, dass das Sekundärrecht über die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Beschäftigung aus Gründen der Transparenz und der einfachen Handhabbarkeit aktualisiert und vereinfacht werden muss. Dabei sollten die EU-Erweiterung, das Alter bestimmter Richtlinien (einige sind bereits 20 Jahre alt), die Rechtsprechung des EuGH und der Erlass anderer ähnlicher EU-Rechtsvorschriften (Richtlinien auf der Grundlage von Artikel 13) berücksichtigt werden.

Nach Anhörung der interessierten Parteien schlug die Kommission eine neugefasste Richtlinie als das geeignetste Instrument im Hinblick auf die zu erzielenden Fortschritte vor.

Ihre Verfasserin stimmt mit der Kommission darin überein, dass eine neugefasste Richtlinie dazu beitragen kann:

- einen einzigen zusammenhängenden Text auf der Grundlage der bestehenden Richtlinien zu schaffen;
- die ständige Rechtsprechung des EuGH widerzuspiegeln und damit zu Rechtssicherheit und Klarheit beizutragen;
- der Anwendbarkeit der horizontalen Vorschriften der Richtlinie 2002/73/EG sowie

- der Bestimmungen über die Umkehr der Beweislast im Falle der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts auf den Bereich des gleichen Entgelts und die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit Rechnung zu tragen;
- die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu beschleunigen.

Ihre Verfasserin hofft, dass die Neufassung der bestehenden Richtlinien in einem einzigen Text dazu beitragen wird, sicherzustellen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen einheitlich und wirksam umgesetzt wird.

### **Fazit**

Der Vorschlag ist von großer Bedeutung für die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Dadurch wird der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit in das Arbeitsrecht einbezogen und die Vorschrift über die Umkehr der Beweislast in Fällen der Diskriminierung wird weiter geklärt. Es wird ein wesentlicher Rahmen für Rechtsgarantien im Bereich Chancengleichheit für Frauen und Männer geschaffen.

Das Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sollte ebenfalls als wichtiger Bestandteil der Sammlung von Rechtsvorschriften zur Verhütung und Bekämpfung verschiedener Formen von Gewalt gegen Frauen gelten. Es sollten jedoch weitere Legislativmaßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen eingeleitet werden.

## **ÄNDERUNGSANTRÄGE**

Der Rechtsausschuss ersucht den federführenden Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter, folgende Änderungsanträge in seinen Bericht zu übernehmen:

| Vorschlag der Kommission <sup>1</sup>  | Abänderungen des Parlaments  |
|--|--|
| <b>Änderungsantrag 1</b><br>Erwägung 1   |  |
| (1) Die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und die Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des | (1) Die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und die Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des |

<sup>1</sup> ABl. C ... / Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.

Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit wurden umfassend geändert. Die Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen und die Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts enthalten ebenfalls Bestimmungen, deren Ziel die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist. Da weitere Änderungen der genannten Richtlinien notwendig sind, *ist* im Interesse der Klarheit und zur Zusammenfassung der wichtigsten Bestimmungen auf diesem Gebiet sowie zur Berücksichtigung verschiedener Entwicklungen aufgrund der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften *eine Neufassung angebracht*.

Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit wurden umfassend geändert. Die Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen und die Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts enthalten ebenfalls Bestimmungen, deren Ziel die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist. Da weitere Änderungen der genannten Richtlinien notwendig sind, *wird* im Interesse der Klarheit und zur Zusammenfassung der wichtigsten Bestimmungen auf diesem Gebiet sowie zur Berücksichtigung verschiedener Entwicklungen aufgrund der Rechtsprechung (*betrifft nicht die deutsche Fassung*) des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften *eine Neufassung vorgenommen*.

#### Änderungsantrag 2 Erwägung 6

6) Die Belästigung einer Person *aufgrund ihres Geschlechts* und die sexuelle Belästigung stellen einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen dar und sind somit als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne dieser Richtlinie anzusehen. Diese Formen der Diskriminierung kommen nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch im Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Ausbildung.

6) Die Belästigung einer Person und die sexuelle Belästigung stellen einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen dar und sind somit als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne dieser Richtlinie anzusehen. Diese Formen der Diskriminierung kommen nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch im Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Ausbildung.

#### *Begründung*

*Belästigung hat nichts mit dem Geschlecht einer Person zu tun.*

Änderungsantrag 3  
Erwägung 7

(7) In diesem Zusammenhang sollten die Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen ersucht werden, Maßnahmen zu ergreifen, um im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten gegen alle Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorzugehen und insbesondere präventive Maßnahmen zur Bekämpfung der Belästigung und der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu treffen.

(7) In diesem Zusammenhang sollten die Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen ersucht werden, Maßnahmen zu ergreifen, um im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten gegen alle Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorzugehen und insbesondere präventive Maßnahmen zur Bekämpfung der Belästigung und der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz **und im Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung und zur Berufsbildung** zu treffen.

*Begründung*

*Es kommt nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch im Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung und zur Berufsbildung zu Belästigung und sexueller Belästigung.*

Änderungsantrag 4  
Erwägung 8

(8) Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit **gemäß** Artikel 141 des Vertrags ist ein wichtiger Aspekt des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Es ist daher angebracht, weitere Bestimmungen zu seiner Verwirklichung festzulegen.

(8) Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit, **wie er in Artikel 141 des Vertrags fest verankert und durch die ständige Rechtsprechung des Gerichtshofs weiterentwickelt wurde**, ist ein wichtiger Aspekt des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen **sowie ein wesentlicher und unerlässlicher Bestandteil des gemeinschaftlichen Besitzstandes im Bereich der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts**. Es ist daher angebracht, weitere Bestimmungen zu seiner Verwirklichung festzulegen.

*Begründung*

*Dieser Änderungsantrag trägt dem Wortlaut von Erwägung 16 der Richtlinie 2002/73/EG Rechnung.*

Änderungsantrag 5  
Erwägung 8 a (neu)

***(8a) Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs sollte zwecks Beurteilung der Frage, ob Arbeitnehmer die gleiche Arbeit bzw. eine gleichwertige Arbeit verrichten, festgestellt werden, ob in Bezug auf diese Arbeitnehmer unter Berücksichtigung einer Reihe von Faktoren einschließlich der Beschaffenheit der Arbeit, der beruflichen Bildung und der Arbeitsbedingungen die Ansicht vertreten werden kann, dass diese Arbeitnehmer sich in einer vergleichbaren Situation befinden.***

*Begründung*

*Siehe Änderungsantrag zu Erwägung 8.*

Änderungsantrag 6  
Erwägung 13 a (neu)

***(13a) Im Fall von Systemen mit Leistungszusage, die durch Kapitalansammlung finanziert werden, können bestimmte Elemente – z.B. die Umwandlung eines Teils der regelmäßigen Rentenzahlungen in Kapital; die Übertragung der Rentenansprüche; die Hinterbliebenenrente, die an einen Anspruchsberechtigten auszahlbar ist, der im Gegenzug auf einen Teil der jährlichen Rentenbezüge verzichtet; eine gekürzte Rente, wenn der Arbeitnehmer sich für den vorgezogenen Ruhestand entscheidet – eine Ungleichbehandlung darstellen, wenn die Ungleichheit der Beträge darauf zurückzuführen ist, dass bei der Durchführung der Finanzierung des Systems je nach Geschlecht unterschiedliche versicherungstechnische Berechnungsfaktoren angewandt worden sind.***

## Begründung

Weitere Klärung von Erwägung 13 und Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe h, der einige Beispiele enthält, die für die Anwendung der vorgeschlagenen Richtlinie hilfreich sein könnten.

Änderungsantrag 7  
Erwägung 14 a (neu)

**(14a) Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs beeinträchtigt das Barber-Protokoll<sup>(1)</sup> nicht das Recht auf Beitritt zu einem betrieblichen Rentensystem und die zeitliche Einschränkung der Wirkung des Urteils des Gerichtshofs in der Rechtssache C-262/88 Barber gegen Guardian Royal Exchange Assurance Group gilt nicht für das Recht auf Beitritt zu einem betrieblichen Rentensystem; der Gerichtshof hat ferner entschieden, dass die innerstaatlichen Vorschriften über die Fristen für die Rechtsverfolgung Arbeitnehmern, die ihren Anspruch auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem geltend machen, entgegengehalten werden können, sofern sie für derartige Klagen nicht ungünstiger sind als für gleichartige Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, und sofern sie die Ausübung des Gemeinschaftsrechts nicht praktisch unmöglich machen. Der Gerichtshof hat außerdem darauf hingewiesen, dass die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer Anspruch auf den rückwirkenden Anschluss an ein Betriebsrentensystem hat, bedeutet, dass er sich der Zahlung der Beiträge für den betreffenden Anschlusszeitraum nicht entziehen kann.**

**(1) Protokoll Nr. 17 betreffend Artikel 141 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften (1992).**

## Begründung

Weitere Klärung von Erwägung 14 und Bezugnahme auf das Urteil in der Rechtssache Barber.

Änderungsantrag 8  
Erwägung 15 a (neu)

***(15a) Diese Richtlinie berührt nicht die Vereinigungsfreiheit einschließlich des Rechts jeder Person, zum Schutz ihrer Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten. Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags können die Mitgliedschaft in oder die Fortsetzung der Tätigkeit von Organisationen und Gewerkschaften einschließen, deren Hauptziel es ist, dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Praxis Geltung zu verschaffen.***

*Begründung*

*Es erscheint zweckmäßig, Erwägung 7 der Richtlinie 2002/73/EG in den Wortlaut des vorliegenden Vorschlags einzubeziehen.*

Änderungsantrag 9  
Erwägung 15 b (neu)

***(15b) Das Diskriminierungsverbot sollte nicht der Beibehaltung oder dem Erlass von Maßnahmen entgegenstehen, mit denen bezweckt wird, Benachteiligungen von Personen eines Geschlechts zu verhindern oder auszugleichen. Diese Maßnahmen lassen die Einrichtung und Beibehaltung von Organisationen von Personen desselben Geschlechts zu, wenn deren Zweck hauptsächlich darin besteht, die besonderen Bedürfnisse dieser Personen zu berücksichtigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.***

*Begründung*

*Es erscheint zweckmäßig, Erwägung 15 der Richtlinie 2002/73/EG in den Wortlaut des vorliegenden Vorschlags einzubeziehen.*

Änderungsantrag 10  
Erwägung 19 a (neu)

***(19a) In der Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Minister für Beschäftigung und Sozialpolitik vom 29. Juni 2000 über eine ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern am Berufs- und Familienleben<sup>(1)</sup> wurden die Mitgliedstaaten ermutigt, die Möglichkeit zu prüfen, in der jeweiligen Rechtsordnung männlichen Arbeitnehmern unter Wahrung ihrer bestehenden arbeitsbezogenen Rechte ein individuelles, nicht übertragbares Recht auf Vaterschaftsurlaub zuzuerkennen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu betonen, dass es den Mitgliedstaaten obliegt, zu entscheiden, ob sie ein solches Recht zuerkennen oder nicht, und alle außerhalb des Geltungsbereichs dieser Richtlinie liegenden Bedingungen, mit Ausnahme derjenigen, die die Entlassung und die Rückkehr an den Arbeitsplatz betreffen, festzulegen.***

***(1) ABl. C 218 vom 31.7.2000, S. 5.***

*Begründung*

*Siehe Artikel 16 des Vorschlags.*

Änderungsantrag 11  
Erwägung 19 b (neu)

***(19b) Ähnliche Bedingungen gelten für die Zuerkennung durch die Mitgliedstaaten eines individuellen, nicht übertragbaren Rechts auf Adoptionsurlaub an Frauen und Männer, wobei deren arbeitsbezogene Rechte gewahrt bleiben. In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu betonen, dass es den Mitgliedstaaten obliegt, zu entscheiden, ob sie ein solches Recht zuerkennen oder nicht, und alle außerhalb des Geltungsbereichs dieser Richtlinie liegenden Bedingungen, mit Ausnahme***

*derjenigen, die die Entlassung und die Rückkehr an den Arbeitsplatz betreffen, festzulegen.*

*Begründung*

*Siehe Artikel 16 des Vorschlags.*

Änderungsantrag 12  
Erwägung 22

(22) Der Erlass von Bestimmungen zur Beweislast ist wesentlich, um sicherzustellen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung wirksam durchgesetzt werden kann. Wie der Gerichtshof entschieden hat, sind daher Bestimmungen vorzusehen, die sicherstellen, dass die Beweislast auf die beklagte Partei verlagert wird, wenn der Anschein einer Diskriminierung besteht, außer im Zusammenhang mit Verfahren, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt. Es ist jedoch klarzustellen, dass die Bewertung der Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, weiterhin der einschlägigen einzelstaatlichen Stelle im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten obliegt. Außerdem bleibt es den Mitgliedstaaten überlassen, auf jeder Stufe des Verfahrens eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen.

(22) Der Erlass von Bestimmungen zur Beweislast ist wesentlich, um sicherzustellen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung wirksam durchgesetzt werden kann. Wie der Gerichtshof entschieden hat, sind daher Bestimmungen vorzusehen, die sicherstellen, dass die Beweislast auf die beklagte Partei verlagert wird, wenn der Anschein einer Diskriminierung besteht, außer im Zusammenhang mit Verfahren, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen **nationalen** Stelle obliegt. Es ist jedoch klarzustellen, dass die Bewertung der Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, weiterhin der einschlägigen einzelstaatlichen Stelle im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten obliegt. Außerdem bleibt es den Mitgliedstaaten überlassen, auf jeder Stufe des Verfahrens eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen.

Änderungsantrag 13  
Erwägung 24

(24) In Anbetracht des grundlegenden Charakters des Anspruchs auf einen effektiven Rechtsschutz ist es angebracht, dass Arbeitnehmer diesen Schutz selbst noch nach Beendigung des

(24) In Anbetracht des grundlegenden Charakters des Anspruchs auf einen effektiven Rechtsschutz ist es angebracht, dass Arbeitnehmer diesen Schutz selbst noch nach Beendigung des

Verhältnisses genießen, aus dem sich der behauptete Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung ergibt.

Verhältnisses genießen, aus dem sich der behauptete Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung ergibt. **Ein Arbeitnehmer, der eine Person, die nach dieser Richtlinie Schutz genießt, verteidigt oder für sie als Zeuge aussagt, sollte den gleichen Schutz genießen.**

#### *Begründung*

*Das Recht auf Schutz eines Arbeitnehmers, der eine Person verteidigt oder für sie als Zeuge aussagt, wird bereits in der Richtlinie 2002/73/EG (siehe Erwägung 17) erwähnt. Es sollte kein Zweifel daran bestehen, dass ein solcher Arbeitnehmer auch im Rahmen dieser Richtlinie den gleichen Schutz genießt.*

#### Änderungsantrag 14 Erwägung 25

(25) Der Gerichtshof hat eindeutig festgestellt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann als tatsächlich verwirklicht angesehen werden kann, wenn bei **allen Verstößen** eine dem erlittenen Schaden angemessene Entschädigung zuerkannt wird. Es ist daher angebracht, die Vorabfestlegung irgendeiner Höchstgrenze für eine solche Entschädigung auszuschließen.

(25) Der Gerichtshof hat eindeutig festgestellt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann als tatsächlich verwirklicht angesehen werden kann, wenn bei **einem Verstoß gegen diesen Grundsatz** eine dem erlittenen Schaden angemessene Entschädigung zuerkannt wird. Es ist daher angebracht, die Vorabfestlegung irgendeiner Höchstgrenze für eine solche Entschädigung auszuschließen, **außer in den Fällen, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem Bewerber durch die Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wird.**

#### *Begründung*

*Übereinstimmung mit Artikel 18 des Vorschlags.*

#### Änderungsantrag 15 Artikel 1 Überschrift (neu)

#### **Ziel**

Änderungsantrag 16  
Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe a)

**a) den Zugang zur Beschäftigung einschließlich des beruflichen Aufstiegs und zur Berufsbildung;**

**a) die Arbeitsbedingungen** einschließlich des **Entgelts**;

*Begründung*

*Diese Änderung in der Aufzählung der relevanten Themenbereiche ist notwendig, um eine Übereinstimmung mit der Reihenfolge der Kapitel in Titel II zu gewährleisten.*

Änderungsantrag 17  
Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe b)

**b) die Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts;**

**b) betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit;**

*Begründung*

*Diese Änderung in der Aufzählung der relevanten Themenbereiche ist notwendig, um eine Übereinstimmung mit der Reihenfolge der Kapitel in Titel II zu gewährleisten.*

Änderungsantrag 18  
Artikel 1 Buchstabe c

**c) betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit;**

**c) den Zugang zur Beschäftigung, einschließlich des beruflichen Aufstiegs, und zur Berufsbildung;**

*Begründung*

*Diese Änderung in der Aufzählung der relevanten Themenbereiche ist notwendig, um eine Übereinstimmung mit der Reihenfolge der Kapitel in Titel II zu gewährleisten.*

Änderungsantrag 19  
Artikel 2 Titel (neu)

**Definitionen**

Änderungsantrag 20  
Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe c

c) „Belästigung“: wenn unerwünschte **geschlechtsbezogene** Verhaltensweisen **gegenüber einer Person** erfolgen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;

c) „Belästigung“: wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;

#### *Begründung*

*Siehe Begründung zu Änderungsantrag 1 (Erwägung 6).*

#### Änderungsantrag 21 Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe d)

d) „sexuelle Belästigung“: jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter 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.

d) „sexuelle Belästigung“: jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, physischer oder **anderer 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.

#### *Begründung*

*Es gibt keinen Unterschied zwischen non-verbalen und physischen Verhaltensweisen.*

#### Änderungsantrag 22 Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe e

e) „Entgelt“: die üblichen **Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter** sowie alle sonstigen Vergütungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld- oder Sachleistung zahlt.

e) „Entgelt“: die üblichen Löhne und Gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld- oder Sachleistung zahlt.

#### *Begründung*

*Soll für alle Entgelte gelten und nicht nur für Grund- und Mindestgehälter.*

Änderungsantrag 23  
Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b a (neu)

***ba) die ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG.***

*Begründung*

*Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs sollte die ungünstigere Behandlung von Schwangeren oder Frauen im Mutterschaftsurlaub ebenfalls als Diskriminierung gelten. Dies wurde bereits in der Richtlinie 2002/73/EG anerkannt. Aus Gründen der Klarheit und der Kohärenz sollte diese Bestimmung in Artikel 2 des Vorschlags und nicht in Artikel 15 einbezogen werden.*

Änderungsantrag 24  
Artikel 3 Titel (neu)

***Anwendungsbereich***

Änderungsantrag 25  
Artikel 3 Absatz 1

1. Diese Richtlinie findet entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken Anwendung auf die Erwerbsbevölkerung einschließlich der Selbständigen, der Arbeitnehmer, deren Erwerbstätigkeit durch Krankheit, Mutterschaft, Unfall oder unverschuldete Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und der Arbeitssuchenden, sowie auf die sich im Ruhestand befindlichen oder arbeitsunfähigen Arbeitnehmer sowie auf ihre anspruchsberechtigten Angehörigen.

1. Diese Richtlinie findet entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken Anwendung auf die Erwerbsbevölkerung einschließlich der Selbständigen, der Arbeitnehmer, deren Erwerbstätigkeit durch Krankheit, Mutterschaft, ***Vaterschafts- oder Elternurlaub***, Unfall oder unverschuldete Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und der Arbeitssuchenden, sowie auf die sich im Ruhestand befindlichen oder arbeitsunfähigen Arbeitnehmer sowie auf ihre anspruchsberechtigten Angehörigen.

*Begründung*

*Die vorliegende Richtlinie sollte allen berufstätigen Eltern, egal ob Vater oder Mutter, Schutz bieten.*

Änderungsantrag 26  
Artikel 4 Titel (neu)

## ***Diskriminierungsverbot***

Änderungsantrag 27  
Artikel 4 Absatz 1

Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird jede Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltsbestandteile und -bedingungen, ***die auf ein und dieselbe Quelle zurückzuführen ist***, beseitigt.

Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird jede Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltsbestandteile und -bedingungen beseitigt.

Änderungsantrag 28  
Artikel 5, Titel (neu)

## ***Diskriminierungsverbot***

Änderungsantrag 29  
Artikel 6, Titel (neu)

## ***Sachlicher Anwendungsbereich***

Änderungsantrag 30  
Artikel 7, Titel (neu)

## ***Ausnahmen vom sachlichen Anwendungsbereich***

Änderungsantrag 31  
Artikel 8, Titel (neu)

## ***Beispiele geschlechtsbedingter Diskriminierung***

Änderungsantrag 32  
Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe d

d) Festlegung – außer in den unter den Buchstaben h), **i**) und j) genannten Fällen – unterschiedlicher Regeln für die Erstattung der Beiträge, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet, ohne die Bedingungen erfüllt zu haben, die ihm einen aufgeschobenen Anspruch auf die langfristigen Leistungen garantieren;

d) Festlegung – außer in den unter den Buchstaben h) und j) genannten Fällen – unterschiedlicher Regeln für die Erstattung der Beiträge, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet, ohne die Bedingungen erfüllt zu haben, die ihm einen aufgeschobenen Anspruch auf die langfristigen Leistungen garantieren;

#### *Begründung*

*Buchstabe i) wird als Ausnahme vom Grundsatz der Gleichberechtigung angeführt. Dies ist ein Irrtum, der auf die Tatsache zurückzuführen ist, dass in Richtlinie 96/97/EG unter Buchstabe i) zwei Absätze aufgeführt sind:*

*1) der Text des vorliegenden Buchstaben i) " Gewährung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitnehmer"*

*2) der Text des vorliegenden Buchstaben j) ..Gewährung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitnehmer, außer: (...)"*

*In ihrem vorliegenden Vorschlag hat die Kommission diese beiden Gesichtspunkte voneinander getrennt.*

#### **Änderungsantrag 33** Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe g

g) Unterbrechung der Aufrechterhaltung oder des Erwerbs von Ansprüchen während eines gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Mutterschaftsurlaubs oder Urlaubs aus familiären Gründen, der vom Arbeitgeber bezahlt wird;

g) Unterbrechung der Aufrechterhaltung oder des Erwerbs von Ansprüchen während eines gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Mutterschaftsurlaubs, **Adoptionsurlaubs oder Elternurlaubs** oder Urlaubs aus familiären Gründen, der vom Arbeitgeber bezahlt wird;

#### *Begründung*

*Es ist sinnvoll, an dieser Stelle den Begriff Elternurlaub im Sinne der gemeinschaftlichen Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub zu verwenden. Der Begriff Vaterschaftsurlaub ist enger gefasst als der Begriff Elternurlaub und ist nicht in allen Mitgliedstaaten verankert.*

#### **Änderungsantrag 34** Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe k)

k) Festlegung unterschiedlicher oder nur für Arbeitnehmer eines der Geschlechter geltender Regelungen – außer in den unter den Buchstaben h), **und i**) und j) vorgesehenen Fällen – hinsichtlich der Garantie oder der Erhaltung des Anspruchs auf spätere Leistungen, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet.

k) Festlegung unterschiedlicher oder nur für Arbeitnehmer eines der Geschlechter geltender Regelungen – außer in den unter den Buchstaben h) und j) vorgesehenen Fällen – hinsichtlich der Garantie oder der Erhaltung des Anspruchs auf spätere Leistungen, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet.

### *Begründung*

*Siehe Begründung zu dem Änderungsantrag 8 betreffend Artikel 8, Absatz 1, Buchstabe d).*

Änderungsantrag 35  
Artikel 9, Titel (neu)

### ***Selbständig Erwerbstätige, Revisionsklausel***

Änderungsantrag 36  
Artikel 10, Titel (neu)

### ***Selbständig Erwerbstätige, Aufschiebungsklausel***

Änderungsantrag 37  
Artikel 11, Titel (neu)

### ***Rückwirkende Kraft***

Änderungsantrag 38  
Artikel 12, Titel (neu)

### ***Flexibles Rentenalter***

Änderungsantrag 39  
Artikel 13, Titel (neu)

### ***Diskriminierungsverbot***

Änderungsantrag 40  
Artikel 13 Absatz 1 Buchstabe c

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe der vorliegenden Richtlinie;

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe der vorliegenden Richtlinie **und des Artikels 141 des Vertrags**;

Änderungsantrag 41  
Artikel 14, Titel (neu)

**Positive Maßnahmen**

Änderungsantrag 42  
Artikel 14

Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags beibehalten oder beschließen.

Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben, **vor allem in Bezug auf gleichberechtigten Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg, sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen**, Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags beibehalten oder beschließen.

*Begründung*

*Es ist sehr wichtig, genau die Bereiche und Umstände festzulegen, unter denen der Grundsatz der Gleichberechtigung gilt.*

Änderungsantrag 43  
Artikel 15, Titel (neu)

**Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einem Mutterschaftsurlaub**

Änderungsantrag 44  
Artikel 15 Absatz 1

**1. Die ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub gilt als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie.**

**entfällt**

*Begründung*

*Siehe Änderungsantrag zu Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c.*

Änderungsantrag 45  
Artikel 15 Absatz 2

2. Frauen im Mutterschaftsurlaub haben nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.

2. Frauen im Mutterschaftsurlaub haben nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs **oder nach einer Abwesenheit, die mit der Adoption eines Kindes unmittelbar zusammenhängt oder deren Folge ist, oder im Anschluss an Elternurlaub** Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.

*Begründung*

*Dass Mutter- und Vaterschaftsrechte jederzeit in Anspruch genommen werden können, muss gewährleistet werden, indem Diskriminierungen gegenüber denjenigen Eltern ausgeschlossen werden, die dieses Recht im Rahmen der nationalen Rechtsvorschriften wahrnehmen. Bezüglich der Wahrnehmung des Rechtes auf Wiedereingliederung in das Arbeitsleben nach einem Urlaub zwecks Erziehung jüngerer Kinder sollten Männer und Frauen die gleichen Garantien genießen. Dieser Änderungsantrag ist gleichlautend mit dem Änderungsantrag des Europäischen Parlaments zu Artikel 2 Abs. 7 der Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.*

Änderungsantrag 46  
Artikel 16, Titel (neu)

***Vaterschafts- und Adoptionsurlaub***

Änderungsantrag 47  
Kapitel 1, Titel

*Rechtsschutz*

*Rechtsbehelf und Durchsetzung*

Änderungsantrag 48  
Artikel 17, Titel (neu)

*Rechtsschutz*

Änderungsantrag 49  
Artikel 17 Absatz 1

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie – **gegebenenfalls nach Inanspruchnahme anderer zuständiger Behörden** – auf dem Gerichts- und/oder 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.

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren, **Schiedsverfahren und Vermittlungsverfahren** geltend machen können, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.

*Begründung*

*In vielen Mitgliedsstaaten gibt es mehr als ein Verwaltungsverfahren, das Bürger bei Streitigkeiten bezüglich Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz und im Beschäftigungsverhältnis in Anspruch nehmen können.*

Änderungsantrag 50  
Artikel 18 Titel (neu)

*Ausgleich oder Ersatz*

Änderungsantrag 51  
Artikel 18

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen um sicherzustellen, dass der

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, **um bei Verstößen gegen die in**

einer Person durch eine Diskriminierung **aufgrund des Geschlechts** in Form eines Verstoßes gegen Artikel 3 **entstandene Schaden – je nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten – tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird**, wobei dies auf **eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muss**. Dabei darf ein **solcher Ausgleich oder eine solche Entschädigung** nur in den Fällen durch eine im Voraus **festgelegte** Höchstgrenze begrenzt werden, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem/einer Bewerber/in durch die Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

**dieser Richtlinie enthaltenen Vorschriften wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen zu garantieren. Jedweder Ausgleich oder Ersatz für einen Schaden, der einer Person durch eine gegen die vorliegende Richtlinie verstoßende Praxis entstanden ist, muss real, effektiv und dem der Person durch den Verstoß entstandenen Schaden angemessen sein und** darf nur in den Fällen im Voraus durch eine Höchstgrenze begrenzt werden, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem/einer Bewerber/in durch die Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

#### *Begründung*

*Diese Änderung ist notwendig, um den Artikel anzupassen an Ziffer 3 der Begründung "DIE IM VORSCHLAG FÜR EINE RICHTLINIE FESTGELEGTE MASSNAHMEN", in der unter dem Kapitel "die wichtigsten Neuerungen des vorliegenden Vorschlags" Bezug genommen wird auf „Anwendung der Rechtsprechung bezüglich Strafen/Sanktionen auf alle durch diesen Vorschlag abgedeckten Bereiche - in Übereinstimmung mit den Änderungen durch die Richtlinie 2002/73/EG-(siehe Artikel 18 und 26 dieses Vorschlags)“; ferner ist der Artikel anzupassen an Titel IV der Begründung "UMSETZUNG", in dem folgendes festgestellt wird: "die Mitgliedstaaten werden verpflichtet, ein System wirksamer, angemessener und abschreckender Sanktionen für den Fall einer Verletzung der in dieser Richtlinie eingeräumten Rechte vorzusehen, um die umfassende Nutzung (effet utile) dieser Richtlinie zu Gewähr leisten. Außerdem müssen die Mitgliedstaaten der Kommission ihre in diesem Bereich verabschiedeten Vorschriften mitteilen".*

Änderungsantrag 52  
Artikel 19, Titel (neu)

#### ***Beweislast***

Änderungsantrag 53  
Artikel 20, Überschrift (neu)

#### ***Anwendung***

Änderungsantrag 54  
Artikel 21, Überschrift (neu)

***Gleichbehandlungsstellen***

Änderungsantrag 55  
Artikel 22, Überschrift (neu)

***Sozialer Dialog***

Änderungsantrag 56  
Artikel 22 Absatz 1

1. Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern mit dem Ziel, die Verwirklichung der Gleichbehandlung, unter anderem durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren, voranzubringen.

1. Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern mit dem Ziel, die Verwirklichung der Gleichbehandlung, unter anderem durch Überwachung der betrieblichen Praxis ***bezüglich Berufsausbildung, beruflichem Aufstieg und Zugang zur Beschäftigung sowie durch Überwachung der*** Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren, voranzubringen.

***Begründung***

*Siehe Begründung zu Änderungsantrag 42 (Art. 14).*

Änderungsantrag 57  
Artikel 22 Absatz 3

3. Die Mitgliedstaaten ersuchen in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die Arbeitgeber, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ***am Arbeitsplatz*** in geplanter und systematischer Weise zu fördern.

3. Die Mitgliedstaaten ersuchen in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die Arbeitgeber, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in geplanter und systematischer Weise zu fördern ***und zwar bezüglich Berufsausbildung, Zugang zur Beschäftigung einschließlich des***

**beruflichen Aufstiegs, und in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.**

*Begründung*

*Siehe Begründung zu Änderungsantrag 42 (Art. 14).*

Änderungsantrag 58  
Artikel 23, Titel (neu)

***Dialog mit Nichtregierungsorganisationen***

Änderungsantrag 59  
Artikel 24, Titel (neu)

***Befolgung des Gleichbehandlungsgrundsatzes***

Änderungsantrag 60  
Artikel 24 Buchstabe b

b) mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarende Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Lohntabellen, Lohnvereinbarungen, Personalstatuten von Unternehmen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Einzelarbeitsverträgen und sonstigen Regelungen nichtig sind, **für nichtig erklärt werden können** oder geändert werden;

b) mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarende Bestimmungen in **individuellen Arbeitsverträgen oder Tarifverträgen für Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung**, Lohntabellen, Lohnvereinbarungen, Personalstatuten von Unternehmen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Einzelarbeitsverträgen und sonstigen Regelungen nichtig sind oder geändert werden;

Änderungsantrag 61  
Artikel 24 Buchstabe c

c) betriebliche Systeme, die solche Bestimmungen enthalten, nicht durch Verwaltungsmaßnahmen genehmigt oder für allgemeinverbindlich erklärt werden können.

c) betriebliche Systeme und **Sozialversicherungssysteme**, die solche Bestimmungen enthalten, nicht durch Verwaltungsmaßnahmen genehmigt oder für allgemeinverbindlich erklärt werden können.

Änderungsantrag 62  
Artikel 25, Titel (neu)

### *Viktimisierung*

Änderungsantrag 63  
Artikel 26, Titel (neu)

### *Sanktionen*

Änderungsantrag 64  
Artikel 27, Titel (neu)

### *Vorbeugung gegen Diskriminierung*

Änderungsantrag 65  
Artikel 27

Die Mitgliedstaaten *ersuchen* in Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder tariflichen Praktiken die *Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen, Maßnahmen zu ergreifen*, um allen Formen der Diskriminierung *aufgrund des Geschlechts* und insbesondere Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen.

Die Mitgliedstaaten *gewährleisten* in Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder tariflichen Praktiken *die Ergreifung von Maßnahmen*, um allen Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und insbesondere Belästigung und sexueller Belästigung *in Zusammenhang mit Berufsbildung und beruflichem Aufstieg sowie in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung und* am Arbeitsplatz vorzubeugen.

### *Begründung*

*Die Mitgliedstaaten müssen die Ergreifung von Maßnahmen zur Vermeidung aller Formen der Belästigung, insbesondere der sexuellen Belästigung, nicht nur fördern sondern auch garantieren, da dies Phänomene sind, die nicht nur am Arbeitsplatz auftreten sondern auch in Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung und in Zusammenhang mit der Berufsbildung.*

Änderungsantrag 66  
Artikel 27 Absatz 1 a (neu)

***Die Arbeitnehmer und die für die Berufsbildung zuständigen Personen müssen ebenfalls ermutigt werden, im Rahmen ihrer Pflichten die in Absatz 1 genannten entsprechenden Maßnahmen zu ergreifen.***

Änderungsantrag 67  
Artikel 28, Titel (neu)

### ***Mindestvorschriften***

Änderungsantrag 68  
Artikel 28

Die Durchführung dieser Richtlinie rechtfertigt in keinem Fall eine Beeinträchtigung des Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem von ihr abgedeckten Bereich; das Recht der Mitgliedstaaten, als Reaktion auf eine veränderte Situation Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die sich von denen unterscheiden, die zum Zeitpunkt der Bekanntgabe dieser Richtlinie in Kraft waren, bleibt unberührt, solange die Bestimmungen dieser Richtlinie eingehalten werden.

***1. Die Durchführung dieser Richtlinie rechtfertigt in keinem Fall eine Beeinträchtigung des Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem von ihr abgedeckten Bereich; das Recht der Mitgliedstaaten, als Reaktion auf eine veränderte Situation Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die sich von denen unterscheiden, die zum Zeitpunkt der Bekanntgabe dieser Richtlinie in Kraft waren, bleibt unberührt, solange die Bestimmungen dieser Richtlinie eingehalten werden.***

***2. Die Mitgliedstaaten können Vorschriften einführen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.***

### ***Begründung***

*Diese Bestimmung ist ein fester Bestandteil fortschrittlicher Rechtsvorschriften und sie räumt den Mitgliedstaaten die Möglichkeit ein, im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ein höheres Schutzniveau zu garantieren.*

Änderungsantrag 69

Artikel 29, Titel (neu)

**Gender Mainstreaming**

Änderungsantrag 70  
Artikel 30

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form, beispielsweise in den Betrieben, bekannt gemacht werden.

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form, beispielsweise in den Betrieben und im **Zusammenhang mit Berufsbildung und beruflichem Aufstieg sowie in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung** bekannt gemacht werden.

Änderungsantrag 71  
Artikel 31, Titel (neu)

**Berichte**

Änderungsantrag 72  
Artikel 31 Absatz 2

2. Unbeschadet des Absatzes 1 übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle **vier** Jahre den Wortlaut aller Maßnahmen nach Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags sowie Berichte über diese Maßnahmen und deren Umsetzung. Auf der Grundlage dieser Informationen verabschiedet und veröffentlicht die Kommission alle **vier** Jahre einen Bericht, der eine vergleichende Bewertung solcher Maßnahmen unter Berücksichtigung der Erklärung Nr. 28 in der Schlussakte des Vertrags von Amsterdam enthält.

2. Unbeschadet des Absatzes 1 übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle **zwei** Jahre den Wortlaut aller Maßnahmen nach Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags sowie Berichte über diese Maßnahmen und deren Umsetzung. Auf der Grundlage dieser Informationen verabschiedet und veröffentlicht die Kommission alle **zwei** Jahre einen Bericht, der eine vergleichende Bewertung solcher Maßnahmen unter Berücksichtigung der Erklärung Nr. 28 in der Schlussakte des Vertrags von Amsterdam enthält.

*Begründung*

*Die Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten zu Umsetzung der Richtlinie ergreifen, müssen in die nationalen Beschäftigungspläne aufgenommen werden, die der Kommission jedes Jahr*

*vorgelegt werden. Dadurch wird es möglich, in einem einzigen Text alle nationalen Maßnahmen betreffend Beschäftigung, einschließlich jener betreffend die Gleichberechtigung von Mann und Frau, zusammenzufassen.*

Änderungsantrag 73  
Artikel 32, Titel (neu)

***Überprüfung***

Änderungsantrag 74  
Artikel 33, Titel (neu)

***Durchführung***

Änderungsantrag 75  
Artikel 34, Titel (neu)

***Aufhebung***

Änderungsantrag 76  
Artikel 35, Titel (neu)

***Inkrafttreten***

Änderungsantrag 77  
Artikel 36, Titel (neu)

***Adressaten***

## VERFAHREN

|  |  |
|--|--|
| <b>Titel</b>   | 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                      |
| <b>Verfahrensnummer</b>  | KOM(2004)0279 – C6-0037/2004 – 2004/0084(COD)  |
| <b>Federführender Ausschuss</b>  | FEMM   |
| <b>Mithberatender Ausschuss</b><br>Datum der Bekanntgabe im Plenum                           | JURI<br>15.9.2004  |
| <b>Verstärkte Zusammenarbeit</b>   | NEIN   |
| <b>Verfasserin der Stellungnahme</b><br>Datum der Benennung                                  | Katalin Lévai<br>26.10.2004  |
| <b>Prüfung im Ausschuss</b>  | 2.2.2005      7.3.2005      31.3.2005  |
| <b>Datum der Annahme der Änderungsanträge</b>  | 31.3.2005  |
| <b>Ergebnis der Schlussabstimmung</b>  | Ja-Stimmen:            22<br>Nein-Stimmen:        0<br>Enthaltungen:        0  |
| <b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder</b>                              | Maria Berger, Bert Doorn, Klaus-Heiner Lehne, Katalin Lévai, Antonio Masip Hidalgo, Hans-Peter Mayer, Viktória Mohácsi, Aloyzas Sakalas, Francesco Enrico Speroni, Daniel Stroz, Andrzej Jan Szejna, Jaroslav Zvěřina, Tadeusz Zwiefka |
| <b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)</b>                   | Janelly Fourtou, Jean-Paul Gauzès, Kurt Lechner, Evelin Lichtenberger, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Michel Rocard, Ingo Schmitt, József Szájer  |
| <b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreterin (Artikel 178 Absatz 2)</b> | Elisabeth Jeggle   |

## VERFAHREN

|  |  |                   |           |
|--|--|-------------------|-----------|
| <b>Titel</b>   | 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  |                   |           |
| <b>Bezugsdokumente – Verfahrensnummer</b>  | KOM(2004)0279 – C6-0037/2004 – 2004/0084(COD)  |                   |           |
| <b>Rechtsgrundlage</b>   | Art. 251 Abs. 2 und Art. 141 Abs. 3 EGV  |                   |           |
| <b>Grundlage in der Geschäftsordnung</b>   | Art. 51  |                   |           |
| <b>Datum der Konsultation des EP</b>   | 15.9.2004  |                   |           |
| <b>Federführender Ausschuss</b><br>Datum der Bekanntgabe im Plenum   | FEMM<br>15.9.2004  |                   |           |
| <b>Mitberatende(r) Ausschuss/Ausschüsse</b><br>Datum der Bekanntgabe im Plenum                               | EMPL<br>15.9.2004  | JURI<br>15.9.2004 |           |
| <b>Nicht abgegebene Stellungnahme(n)</b><br>Datum des Beschlusses  |  |                   |           |
| <b>Verstärkte Zusammenarbeit</b><br>Datum der Bekanntgabe im Plenum  |  |                   |           |
| <b>Berichterstatter(in/innen)</b><br>Datum der Benennung   | Angelika Niebler<br>22.9.2004  |                   |           |
| <b>Ersetzte(r) Berichterstatter(in/innen)</b>  |  |                   |           |
| <b>Vereinfachtes Verfahren</b><br>Datum des Beschlusses  |  |                   |           |
| <b>Anfechtung der Rechtsgrundlage</b><br>Datum der Stellungnahme JURI  |  |                   |           |
| <b>Änderung der Mittelausstattung</b><br>Datum der Stellungnahme BUDG  |  |                   |           |
| <b>Konsultation des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses</b><br>Datum des Beschlusses des Plenums |  |                   |           |
| <b>Konsultation d. Ausschusses d. Regionen</b><br>Datum des Beschlusses des Plenums                          |  |                   |           |
| <b>Prüfung im Ausschuss</b>  | 16.3.2005  | 26.4.2005         | 26.5.2005 |
| <b>Datum der Annahme</b>   | 26.5.2005  |                   |           |
| <b>Ergebnis der Schlussabstimmung</b>  | Ja-Stimmen: 9<br>Nein-Stimmen: 1<br>Enthaltungen: 22   |                   |           |
| <b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder</b>  | Emine Bozkurt, Hiltrud Breyer, Maria Carlshamre, Věra Flasarová, Lissy Gröner, Zita Gurmai, Anneli Jäätteenmäki, Lívia Járóka, Piia-Noora Kauppi, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Pia Elda Locatelli, Astrid Lulling, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Doris Pack, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Christa Prets, Marie-Line Reynaud, Amalia Sartori, Eva-Britt Svensson, Britta Thomsen, Anna Záborská |                   |           |
| <b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)</b>                                   | Véronique De Keyser, Mary Honeyball, Karin Jöns, Zuzana Roithová, Felekna Uca  |                   |           |
| <b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 178 Abs. 2)</b>                               | Luis Manuel Capoulas Santos, Alejandro Cercas, Albert Deß, Zita Pleštinská, José Javier Pomés Ruiz, Andreas Schwab   |                   |           |

|                                   |          |              |
|-----------------------------------|----------|--------------|
| <b>Datum der Einreichung - A6</b> | 2.6.2005 | A6-0176/2005 |
| <b>Anmerkungen</b>                | ...      |              |