

EUROPÄISCHES PARLAMENT

2004



2009

Rechtsausschuss

2004/0084(COD)

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

PA_Leg

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 ¹	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 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	(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 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

¹ ABl. C ... / Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.

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**.

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

(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.

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⁽¹⁾ 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⁽¹⁾ 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 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 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

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.

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 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

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

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.

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, 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 vereinbarende Bestimmungen in **individuellen Arbeitsverträgen oder Tarifverträgen für Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung**, Lohn Tabellen, 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

Titel	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		
Verfahrensnummer	KOM(2004)0279 – C6-0037/2004 – 2004/0084(COD)		
Federführender Ausschuss	FEMM		
Mitberatender Ausschuss für die Stellungnahme Datum der Bekanntgabe im Plenum	JURI 15.9.2004		
Verstärkte Zusammenarbeit	NEIN		
Verfasserin der Stellungnahme Datum der Benennung	Katalin Lévai 26.10.2004		
Prüfung im Ausschuss	2.2.2005	7.3.2005	31.3.2005
Datum der Annahme der Änderungsanträge	31.3.2005		
Ergebnis der Schlussabstimmung	Ja-Stimmen:	22	
	Nein-Stimmen:	0	
	Enthaltungen:	0	
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	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		
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)	Janelly Fourtou, Jean-Paul Gauzès, Kurt Lechner, Evelin Lichtenberger, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Michel Rocard, Ingo Schmitt, József Szájer		
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreterin (Artikel 178 Absatz 2)	Elisabeth Jeggle		