

**Unterrichtung**  
durch die Bundesregierung

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 (Neufassung)

KOM(2004) 279 endg.; Ratsdok. 8839/04

Übermittelt vom Bundesministerium der Finanzen am 3. Mai 2004 gemäß § 2 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in Angelegenheiten der Europäischen Union (BGBl. I 1993 S. 313 ff.).

Die Vorlage ist von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften am 21. April 2004 dem Generalsekretär/Hohen Vertreter des Rates der Europäischen Union übermittelt worden.

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss und der Ausschuss der Regionen werden an den Beratungen beteiligt.

## BEGRÜNDUNG

### 1. ALLGEMEINE ÜBERLEGUNGEN

Ziel dieses Vorschlags für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates ist es, das Gemeinschaftsrecht im Bereich Gleichbehandlung von Männern und Frauen durch die Zusammenfassung von Bestimmungen verschiedener Richtlinien mit dem gleichen Thema in einen einzigen Text zu vereinfachen, zu modernisieren und zu verbessern und damit das Gemeinschaftsrecht zum Nutzen der Bürger klarer und wirksamer zu gestalten. Dieser Vorschlag für eine Richtlinie fügt sich darüber hinaus in den Kontext des neuen rechtlichen und politischen Umfelds ein, das die Union offener, verständlicher und für den Alltag relevanter machen soll.

Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist einer der zentralen Grundsätze der Europäischen Union. Von Anfang an haben die Bestimmungen des Primärrechts im Vertrag von Rom diesen Grundsatz dargelegt, nachfolgende Änderungen haben ihn noch verstärkt und damit zu einem integralen Bestandteil der Sozialpolitik der Europäischen Union gemacht.

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 – ein Merkmal, das die Union international zum Vorreiter macht. Artikel 2 EG-Vertrag erkennt die Gleichstellung von Männern und Frauen als wesentlichen Grundsatz und eines der Ziele und Aufgaben der Gemeinschaft an. Außerdem erhält die Gemeinschaft in Artikel 3 Absatz 2 EG-Vertrag einen spezifischen Auftrag, nämlich die Gleichstellung von Männern und Frauen bei all ihren Tätigkeiten zu fördern.

Der Vertrag von Amsterdam verstärkte das Primärrecht und die Fähigkeit 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 (Artikel 13, 137, 141 EG). Diese Entwicklung der Verträge stellt eine unmittelbare Konsequenz aus der Feststellung des Europäischen Gerichtshofs dar, dass die Beseitigung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu den Grundrechten gehört. Der Gerichtshof hat betont, dass Artikel 141 (wie er dies zuvor schon für den ehemaligen Artikel 119 EG-Vertrag getan hatte) den sozialen Zielen der Gemeinschaft dient, die sich nicht nur auf eine Wirtschaftsunion beschränkt, sondern zugleich durch gemeinsames Handeln den sozialen Fortschritt sichern und die ständige Besserung der Lebens- und Beschäftigungsbedingungen anstreben soll. Der Gerichtshof kam zu dem Schluss, der mit Artikel 141 EG-Vertrag verfolgte wirtschaftliche Zweck habe nur nachgeordnete Bedeutung gegenüber dem sozialen Ziel dieser Vorschrift, das Ausdruck eines Grundrechts sei<sup>1</sup>.

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, am 7. Dezember 2000 in Nizza unterzeichnet, erkennt in Artikel 23 ebenfalls die Gleichheit von Männern und Frauen als Grundsatz an.

Im Bereich des Sekundärrechts sind bereits beträchtliche Fortschritte erzielt worden. Die bestehenden Richtlinien haben die rechtlichen Voraussetzungen für einen radikalen Wandel in den nationalen Rechtsvorschriften sowie in den Einstellungen und in der Praxis geschaffen,

---

<sup>1</sup> Urteil des Gerichtshofs vom 10. Februar 2000 in der Rechtssache Deutsche Post AG gegen Elisabeth Sievers (C-270/97) und Brunhilde Schrage (C-271/97), verbundene Rechtssachen C-270/97 und C-271/97, Slg. 2000, I-00929.

und der Europäische Gerichtshof hat durch seine Rechtsprechung dazu beigetragen, das Gleichstellungskonzept klarer zu formulieren und weiter zu entwickeln.

Von einer ersten Richtlinie (75/117/EWG) über gleiches Entgelt, die 1975 auf der Grundlage des ehemaligen Artikels 100 verabschiedet wurde und den ehemaligen Artikel 119 EG-Vertrag weiter umsetzte und anwandte, wurde der Geltungsbereich der Gleichbehandlung ausgeweitet, um alle anderen Bereiche der Sozialpolitik einzubeziehen. 1976 wurde eine zweite Richtlinie bezüglich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (76/207/EWG) auf der Grundlage des ehemaligen Artikels 235 EG-Vertrag erlassen. 1979 folgte eine dritte Richtlinie (79/7/EWG) zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit (gesetzliche Systeme) auf der Grundlage des ehemaligen Artikels 235 EG-Vertrag.

1986 kamen zwei weitere Richtlinien hinzu, eine auf der Grundlage der ehemaligen Artikel 100 und 235 EG-Vertrag, in Bezug auf die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit (86/378/EWG), die andere, auf der Grundlage des ehemaligen Artikels 235 EG-Vertrag, über die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz (86/613/EWG).

Die späteren Änderungen des Vertrags ermöglichten die Verabschiedung von Richtlinien mit neuen Rechtsgrundlagen und nach anderen Verfahren, die unter anderem die Rolle der Sozialpartner im Bereich der Gleichbehandlung stärker betonen, nämlich die Richtlinien über den Schutz von Schwangerschaft und Mutterschaft (92/85/EWG), verabschiedet auf der Grundlage des ehemaligen Artikels 118a EG-Vertrag, und über den Elternurlaub (96/34/EG). Die Richtlinie 96/34/EG war die erste Richtlinie, die nach der ersten Vereinbarung der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene nach dem Vertrag von Maastricht aufgrund des Abkommens über die Sozialpolitik im Anhang zu dem dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügten Protokoll (Nr. 14) über die Sozialpolitik und insbesondere Artikel 4 Absatz 2 verabschiedet wurde.

Infolge einer Reihe wichtiger Urteile des Europäischen Gerichtshofs, insbesondere des Urteils Barber, wurde es für notwendig erachtet, die Richtlinie 96/97/EG zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG zu verabschieden, um die Übereinstimmung der Richtlinie 86/378/EWG mit dem ehemaligen Artikel 119 (jetzt Artikel 141) in der Auslegung durch den Gerichtshof in der Rechtssache Barber und nachfolgenden Urteilen sicherzustellen.

Die Rechtsprechung des Gerichtshofs und die Notwendigkeit, die Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts zu sichern, veranlassten den Rat, auf der Grundlage eines Kommissionsvorschlags die Richtlinie 97/80/EG über die Beweislast zu verabschieden, gemäß dem Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang zu dem dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügten Protokoll (Nr. 14) über die Sozialpolitik und insbesondere Artikel 2 Absatz 2.

Mit unterschiedlichen Rechtsgrundlagen bilden die bestehenden Richtlinien (einschließlich ihrer Änderungen) einen klaren rechtlichen Rahmen. Es ist jedoch ohne Zweifel notwendig, sie zu aktualisieren und zu vereinfachen, um sie verständlicher zu fassen und in einer erweiterten Union größere Rechtsklarheit und -sicherheit zu gewährleisten.

Die jüngste Änderung der Richtlinie 76/207/EWG durch die Richtlinie 2002/73/EG, verabschiedet auf der spezifischen Rechtsgrundlage des Artikels 141 Absatz 3 EG-Vertrag, der durch den Vertrag von Amsterdam eingeführt wurde, zeigt erneut, dass der Gesetzgeber

sich der Notwendigkeit bewusst ist, die bestehenden Richtlinien (von denen einige mehr als zwanzig Jahre alt sind) zu aktualisieren. Die Richtlinie 2002/73/EG berücksichtigt die neuen Entwicklungen im Vertrag (die rechtlichen Möglichkeiten zur Verwirklichung der Gleichbehandlung und für weitere Bemühungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen wurden durch den Vertrag von Amsterdam erheblich ausgebaut), die Rechtsprechung des Gerichtshofs (die den Grundsatz der Gleichbehandlung erheblich weiter entwickelt hat) und die Verabschiedung ähnlicher Rechtsvorschriften (Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG auf der Grundlage von Artikel 13 EG-Vertrag).

In diesem Zusammenhang wurden die Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen als ein prioritärer Politikbereich für Vereinfachung, Modernisierung und Verbesserung identifiziert<sup>2</sup>. Das allgemeine Ziel der Vereinfachung und Verbesserung des rechtlichen Umfelds ist besonders relevant im Falle der Gleichbehandlungsvorschriften, da Männer und Frauen individuell und unmittelbar davon betroffen sind und ihre individuellen Rechte klar formuliert sehen müssen.

## **2. ERGEBNISSE DER KONSULTATIONEN UND DER FOLGENABSCHÄTZUNG**

Im Juli 2003 startete die Kommission via Internet eine Konsultation<sup>3</sup>, in der sie die Mitgliedstaaten und andere interessierte Parteien (Sozialpartner, NRO, Frauenorganisationen sowie Privatpersonen) aufforderte, zu der Kommissionsinitiative Stellung zu nehmen. Die Konsultation basierte auf einem Optionspapier, das die drei zur Verfügung stehenden Optionen zur Vereinfachung, Modernisierung und Verbesserung der Rechtsvorschriften im Bereich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen darlegte. Es gingen dreißig Antworten von Mitgliedstaaten, Sozialpartnern, Einrichtungen im Bereich Gleichbehandlung und NRO ein. Die Kommentare waren durchweg konstruktiv. In den meisten Antworten wurde die Ansicht vertreten, Vereinfachung, Modernisierung und Verbesserung seien notwendig. Generell lässt sich sagen, dass die Regierungen, die eine Antwort übermittelten, sowie die Interessenvertretern aus Industrie, Handel und freien Berufen einen Ansatz mit möglichst geringfügigen Änderungen wünschten, während Arbeitnehmervertreter und NRO weiterreichende Änderungen befürworteten.

Ein informelles Treffen mit Sachverständigen aus den Mitgliedstaaten, Beitrittsländern und EFTA-Staaten fand am 3. Oktober 2003 statt. Auf der Sitzung wurden die politischen Optionen weiter erläutert sowie eingehender diskutiert. Die Initiative der Kommission, das Gemeinschaftsrecht klarer zu fassen und zu vereinfachen, gleichzeitig aber das Erreichte zu bewahren, wurde allgemein als richtiger Ansatz begrüßt. Einige Teilnehmer befürworteten die reine Kodifizierung, andere zogen aber eher geringfügige Änderungen im Wege einer Neufassung der bestehenden Rechtsvorschriften vor, wieder andere sprachen sich für einen noch weiterreichenden Ansatz aus. Es wurde betont, wie wichtig es sei, den Besitzstand umfassend zu bewahren und gleichzeitig nur der gefestigten Rechtsprechung des Gerichtshofs Rechnung zu tragen.

Ein informeller Meinungsaustausch fand auch mit den auf EU-Ebene vertretenen Sozialpartnern statt (UNICE, CEEP, UEAPME, EGB) statt.

---

<sup>2</sup> Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen vom 24.1.2003, „Aktualisierung und Vereinfachung des Acquis communautaire“, KOM(2003) 71 endg.

<sup>3</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/jul/consultation\\_de.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jul/consultation_de.html).

Am 19. Oktober 2003 nahm der Beratende Ausschuss der Kommission für Chancengleichheit eine Stellungnahme zu dieser Frage an, stellte jedoch klar, dass aufgrund der Art des Ausschusses und des Status seiner Mitglieder diese Stellungnahme weder die Ansicht der Regierungen der Mitgliedstaaten zum Ausdruck bringt noch diese in irgendeiner Weise bindet. Die Stellungnahme befürwortet eine neugefasste Richtlinie, die die Mutterschaftsrichtlinie einschließt. Die Vertreter von UNICE, UEAPME und CEEP nahmen ein gesondertes Positionspapier an, das der Stellungnahme beigelegt wurde und in dem sie eine Vereinfachung ohne Änderung der bestehenden Rechtsvorschriften befürworteten.

Die Dienststellen der Kommission führten außerdem eine ausführliche Folgenabschätzung durch (als Anhang beigelegt).

Aufgrund der umfassenden Analyse der Optionen für eine Verbesserung des gemeinschaftlichen Rechtsrahmens zur Gleichbehandlung erscheint eine neugefasste Richtlinie als das geeignetste Mittel, um eine Aktualisierung, Vereinfachung, Modernisierung und Verbesserung des Besitzstandes in diesem Bereich zu erreichen. Daher wird vorgeschlagen, eine Richtlinie vorzulegen, die:

- einen einzigen zusammenhängenden Text auf der Grundlage konsolidierter Richtlinien bietet, klar strukturiert und in Kapitel unterteilt, mit horizontalen und spezifischen Bestimmungen und kohärenten Definitionen. Im Text kommen auch die Beziehungen zwischen verschiedenen Aspekten der Gleichbehandlung zum Ausdruck und es wird deutlich, wie diese miteinander verknüpft sind und sich aus gemeinsamen Grundsätzen ergeben;
- auf ständiger Rechtsprechung beruht und damit zu Rechtssicherheit und Klarheit beiträgt;
- der Anwendbarkeit der horizontalen Vorschriften der Richtlinie 2002/73/EG sowie der Richtlinie über die Umkehr der Beweislast im Falle der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auf gleiches Entgelt und betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit klar Rechnung trägt;
- die notwendige Unterstützung bietet, um die effektive Verwirklichung der Gleichbehandlung zu beschleunigen und damit die sozial- und wirtschaftspolitischen Ziele der Gemeinschaft zu erreichen.

Dieser Vorschlag entspricht der Option einer Verschmelzung aller Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (einschließlich der Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit) sowie der Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg und in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und der Richtlinie zur Beweislast.

Der Vorschlag dient mehreren Zwecken: im Interesse der Verständlichkeit und Klarheit beinhaltet er eine einzige Rechtsvorschrift; er vereinfacht die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich Arbeit und Beschäftigung; und schließlich wird der Besitzstand in diesen Bereichen durch Einbeziehung der Rechtsprechung des Gerichtshofs erweitert.

### 3. DIE IM VORSCHLAG FÜR EINE RICHTLINIE FESTGELEGTEN MASSNAHMEN

Allgemein gesehen hat der vorliegende Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates das Ziel, die bislang geltenden Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den von diesen Richtlinien erfassten Bereichen nunmehr zu einer einzigen Rechtsvorschrift zusammenzufassen. Hierzu soll der Vorschlag:

- die Umsetzung und Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit sicherstellen, und
- eine wirksamere Durchführung der Maßnahmen gewährleisten, die von den Mitgliedstaaten in Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts und des Gleichbehandlungsgrundsatzes getroffen werden, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung dieser Grundsätze für beschwert hält, seine Rechte nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen gerichtlich geltend machen kann.

#### **Die wichtigsten Neuerungen des vorliegenden Vorschlags:**

- Einbeziehung der Rechtsprechung des EuGH, insbesondere in Bezug auf:
- den Grundsatz des gleichen Entgelts, wenn sich die unterschiedliche Behandlung nicht auf ein und dieselbe Quelle zurückführen lässt – Urteile *Lawrence* und *Allonby*<sup>4</sup> – (siehe Artikel 4 dieses Vorschlags und Erwägungsgrund 9);
- Gleichbehandlung und Versorgungssysteme des öffentlichen Dienstes – Rechtsprechung des Gerichtshofs in den Urteilen *Beune*, *Evrenopoulos* und *Niemi*<sup>5</sup> – (siehe Artikel 6 Absatz 2 dieses Vorschlags sowie Erwägungsgrund 12);
- Klarstellung, dass sich der Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen auf alle Arbeitsbedingungen und nicht nur auf das Recht zur Rückkehr an den früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz erstreckt – Änderungen aufgrund der Richtlinie 2002/73/EG in Artikel 1 Nr. 2 Absatz 7, womit Artikel 2 der Richtlinie 76/207/EWG in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des EuGH ersetzt wurde – (siehe Artikel 15 Absatz 1 und 2 dieses Vorschlags);
- Geltung der Definitionen der Richtlinie 2002/73/EG auf allen durch diesen Vorschlag abgedeckten Sachgebieten (siehe Artikel 2 dieses Vorschlags sowie Erwägungsgrund 5);
- Ausdehnung des Geltungsbereichs der Beweislastregeln auf alle Bereiche, die in den sachlichen Anwendungsbereich des Vorschlags fallen – Sicherstellung der Wirksamkeit des Grundsatzes der Gleichbehandlung (entsprechend dem Diskriminierungsverbot der Artikel-13-Richtlinien) – (siehe Artikel 20 dieses Vorschlags);

---

<sup>4</sup> Urteile des Gerichtshofs vom 17. September 2002 in der Rechtssache C-320/00, *A. G. Lawrence* und andere gegen *Regent Office Care Ltd*, *Commercial Catering Group* und *Mitie Secure Services Ltd.*, Slg. 2002, I-07325; und *Allonby*, C-256/01.

<sup>5</sup> Urteile des Gerichtshofs vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-7/93, *Beune*, Slg. 1994, I-4471; vom 17. April 1997 in der Rechtssache C-147/95, *Evrenopoulos*, Slg. 1997, I-2057; und vom 12. September 2002 in der Rechtssache C-351/00, *Niemi*, Slg. 2002, I-07007.

- Ausdehnung der Geltung der Bestimmungen zur Verteidigung von Rechten durch Verbände mit rechtmäßigem Interesse, eingeführt durch die Richtlinie 2002/73/EG, auf andere durch diesen Vorschlag abgedeckte Bereiche – in Übereinstimmung mit Änderungen durch die Richtlinie 2002/73/EG – (siehe Artikel 17 Absatz 2 dieses Vorschlags);
- Ausdehnung der Geltung der Bestimmung zur Klärung der Frage einzelstaatlicher Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung auf alle anderen durch diesen Vorschlag abgedeckten Bereiche – in Übereinstimmung mit Artikel 6 der Richtlinie 76/207/EWG in der durch die Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung – (siehe Artikel 17 Absatz 3 dieses 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);
- Ausdehnung der Geltung der Regeln bezüglich Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung sowie der Bestimmungen über den Sozialdialog auf alle anderen durch diesen Vorschlag abgedeckten Bereiche – in Übereinstimmung mit Änderungen durch die Richtlinie 2002/73/EG – (siehe Artikel 21 bis 23 dieses Vorschlags);
- Ausweitung der Verpflichtung zum „gender mainstreaming“ auf die anderen in diesem Vorschlag behandelten Bereiche der Gleichbehandlung – in Übereinstimmung mit Artikel 3 Absatz 2 EG-Vertrag und mit Artikel 1 Absatz 1a der Richtlinie 76/207/EWG, eingefügt durch Artikel 1 Nr. 1 der Richtlinie 2002/73/EG – (siehe Artikel 29 dieses Vorschlags);
- Einführung einer Überprüfungs Klausel – hierbei handelt es sich um eine Standardbestimmung – (siehe Artikel 32 dieses Vorschlags).

Der Vorschlag ist wie folgt in fünf Titel unterteilt.

### **TITEL I - ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

Unter diesem Titel wird das Ziel des Vorschlags beschrieben: die Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich Arbeit und Beschäftigung zu sichern.

Der Titel sieht auch die Geltung der Definitionen (unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung) der Richtlinie 2002/73/EG in den Bereichen vor, die von den anderen in diesem Vorschlag zusammengefassten Richtlinien geregelt werden. Er enthält auch die Definition des Entgelts aus Artikel 141 Absatz 2 EG-Vertrag sowie die Definition der betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit aus der Richtlinie 86/378/EWG in der durch die Richtlinie 96/97/EG geänderten Fassung.

Der persönliche Anwendungsbereich dieses Vorschlags erstreckt sich auf die gesamte erwerbstätige Bevölkerung und ihre anspruchsberechtigten Angehörigen.

### **TITEL II – SPEZIFISCHE BESTIMMUNGEN**

Dieser Titel besteht aus drei Kapiteln, eines zum Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit, eines zum Grundsatz der Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit und ein drittes zum Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichem Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.



## Kapitel 1 – Grundsatz des gleichen Entgelts

Dieses Kapitel entspricht den wesentlichen Bestimmungen der Richtlinie 75/117/EWG. Es bezieht auch die jüngste Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ein<sup>6</sup>. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass nach dem Urteil des Gerichtshofs vom 8. April 1976 (*Defrenne II*)<sup>7</sup> der ehemalige Artikel 119 EG-Vertrag (neuer Artikel 141 EG) über gleiches Entgelt eine Vorschrift mit unmittelbarer Wirkung ist. Der Gerichtshof hat seit 1970 (seit dem Urteil *Defrenne I*)<sup>8</sup> seine Rechtsprechung zum gleichen Entgelt weiter entwickelt und den Anwendungsbereich des ehemaligen Artikels 119 EG-Vertrag sowie der Richtlinie 75/117/EWG klarer abgegrenzt.

Daraus ergibt sich, dass derzeit das Sekundärrecht bezüglich der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts, also die Richtlinie 75/117/EWG über gleiches Entgelt, die jüngste Rechtsprechung des EuGH nicht in vollem Umfang widerspiegelt. Die Aufhebung der Richtlinie 75/117/EWG und ihre Ersetzung durch eine einzige neu gefasste Richtlinie auf der Grundlage des vorliegenden Vorschlags würde den Grundsatz des gleichen Entgelts inhaltlich klarer fassen, da die neue Richtlinie die Definition des Entgelts im Vertrag und ihre Auslegung durch den EuGH in vollem Umfang widerspiegeln würde. Dies gelingt durch Anpassung des Artikels 4 der vorliegenden Richtlinie an die Urteile *Allonby*<sup>9</sup> und *Lawrence*<sup>10</sup>. Außerdem wird der Entgeltbegriff in Bezug auf die Versorgungssysteme im öffentlichen Dienst, wie er sich aus den Urteilen *Niemi*<sup>11</sup> und *Beune*<sup>12</sup> ergibt, in Artikel 6 dieses Vorschlags kodifiziert.

Allerdings sieht Artikel 1 Nr. 3 Absatz 1 Buchstabe c) der Richtlinie 2002/73/EG bereits vor, dass die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bedeutet, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im öffentlichen oder privaten Bereich einschließlich öffentlicher Stellen geben darf, unter anderem auch in Bezug auf das Entgelt nach Maßgabe der Richtlinie 75/117/EWG.

Im Folgenden wird kurz die Rechtsprechung zusammengefasst, die bereits in den gemeinschaftlichen Besitzstand eingeflossen ist:

### – Gleichwertige Arbeit

Wie der Gerichtshof festgestellt hat, legt Artikel 141 Absatz 1 den Grundsatz fest, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit in gleicher Weise abgegolten werden muss, unabhängig davon, ob sie von einem Mann oder einer Frau ausgeführt wird. Voraussetzung für die Anwendbarkeit dieses Grundsatzes ist demnach, dass männliche und weibliche Arbeitnehmer sich in einer vergleichbaren Situation befinden.

In diesem Zusammenhang steht der im ehemaligen Artikel 119 EG-Vertrag verankerte Grundsatz des gleichen Entgelts einer pauschalen Beihilfe allein an Arbeitnehmerinnen, die Mutterschaftsurlaub antreten, nicht entgegen, sofern diese Beihilfe dazu bestimmt ist, die beruflichen Nachteile auszugleichen, die den Arbeitnehmerinnen aus ihrer Abwesenheit vom

---

<sup>6</sup> Urteile des Gerichtshofs vom 17. September 2002 in der Rechtssache C-320/00, A. G. Lawrence und andere gegen Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group und Mitie Secure Services Ltd., Slg. 2002, I-07325; und *Allonby*, C-256/01.

<sup>7</sup> Urteil vom 8. April 1976. Rechtssache C-43/75, Slg. 1976, 455.

<sup>8</sup> Urteil vom 25. Mai 1971 in der Rechtssache C-80/70, *Defrenne* gegen belgischer Staat, Slg. 1971, 445.

<sup>9</sup> Urteil vom 13.1.2004.

<sup>10</sup> Slg. 2002, I-7325.

<sup>11</sup> Slg. 2002, I-7007.

<sup>12</sup> Slg. 2002, I-4471.

Arbeitsplatz entstehen<sup>13</sup>, da ihre besondere Situation aufgrund der Mutterschaft nicht mit der männlicher Arbeitnehmer vergleichbar ist.

Der Gerichtshof hat mehrfach befunden, dass die Feststellung der Gleichwertigkeit einen Vergleich der Arbeit der betreffenden Arbeitnehmerin und eines männlichen Arbeitnehmers anhand der an die Arbeitnehmer bei der Erfüllung ihrer Aufgaben gestellten Anforderungen, wie etwa Befähigung, Beanspruchung und Verantwortung, oder der auszuführenden Arbeit bzw. der Art der dazu gehörenden Aufgaben voraussetzt.

Der Gerichtshof hat Vergleichskriterien hinsichtlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen ausgearbeitet. Nach Ansicht des Gerichtshofs<sup>14</sup>

– sind Artikel 141 EG und Richtlinie 75/117/EWG auf Stücklohnsysteme anwendbar, bei denen das Entgelt ganz oder in wesentlichem Umfang vom Arbeitsergebnis des einzelnen Arbeitnehmers abhängt.

– ist der in Artikel 141 des Vertrags und Artikel 1 der Richtlinie 75/117/EWG niedergelegte Grundsatz des gleichen Entgelts so auszulegen, dass bei einem Stücklohnsystem allein die Feststellung, dass das durchschnittliche Entgelt einer Gruppe von Arbeitnehmern, die überwiegend aus Frauen besteht, die eine bestimmte Art von Arbeit verrichten, wesentlich niedriger ist als das durchschnittliche Entgelt einer Gruppe von Arbeitnehmern, die überwiegend aus Männern besteht, die eine andersartige, als gleichwertig angesehene Arbeit verrichten, nicht den Schluss auf das Vorliegen einer Diskriminierung beim Entgelt zulässt. Wenn sich jedoch bei einem Stücklohnsystem, in dem die individuellen Vergütungen aus einem variablen Anteil, der sich aus dem individuellen Arbeitsergebnis jedes Arbeitnehmers ergibt, und einem festen Anteil, der für die einzelnen Gruppen der betroffenen Arbeitnehmer unterschiedlich ist, bestehen, nicht feststellen lässt, welche Faktoren bei der Festsetzung der Stücklohnsätze oder der Maßeinheiten für die Berechnung des variablen Entgeltanteils von Bedeutung gewesen sind, kann von dem Arbeitgeber der Nachweis verlangt werden, dass die festgestellten Unterschiede nicht auf einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beruhen.

– muss sich für den zwischen den Durchschnittsentgelten von zwei Gruppen von nach Stückzahl entlohnten Arbeitnehmern vorzunehmenden Vergleich das nationale Gericht vergewissern, dass die beiden Gruppen jeweils sämtliche Arbeitnehmer umfassen, die unter Berücksichtigung einer Gesamtheit von Faktoren, wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen, als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können, und dass die Gruppen eine relativ hohe Zahl von Arbeitnehmern umfassen und damit ausgeschlossen wird, dass die festgestellten Unterschiede rein zufällige oder konjunkturelle Erscheinungen widerspiegeln oder auf Unterschiede in den individuellen Arbeitsergebnissen der betroffenen Arbeitnehmer zurückgehen.

Der Gerichtshof stellte weiter fest, dass „die vergleichende Untersuchung bei Fällen tatsächlicher Diskriminierungen, die in den Bereich der unmittelbaren Geltung des Artikels 119 fallen, auf Vergleiche beschränkt ist, die sich anhand konkreter Bewertungen

---

<sup>13</sup> Urteil des Gerichtshofs vom 16. September 1999 in der Rechtssache C-218/98, Oumar Dabo Abdoulaye und andere gegen Régie nationale des usines Renault SA., Slg. 1999, I-5723.

<sup>14</sup> Urteil des Gerichtshofs vom 31. Mai 1995 in der Rechtssache C-400/93, Specialarbejderforbundet i Danmark gegen Dansk Industri, früher Industriens Arbejdsgivere, für die Royal Copenhagen A/S., Slg. 1995, I-1275.

durchführen lassen und tatsächliche Arbeitsleistungen von Arbeitnehmern verschiedenen Geschlechts in ein und demselben Betrieb oder Dienst betreffen<sup>15</sup>.

In jüngster Zeit<sup>16</sup> hat der Gerichtshof jedoch festgestellt, dass „in diesem Zusammenhang nichts im Wortlaut des Artikels 141 Absatz 1 EG darauf hindeutet, dass die Anwendbarkeit dieser Bestimmung auf Situationen begrenzt ist, in denen Männer und Frauen ihre Arbeit für denselben Arbeitgeber arbeiten“. Der Gerichtshof befand, dass sich die Betroffenen vor den innerstaatlichen Gerichten auf den in diesem Artikel aufgestellten Grundsatz insbesondere im Fall von Diskriminierungen berufen können, die ihren Ursprung unmittelbar in Rechtsvorschriften oder in Kollektivverträgen haben, sowie in dem Fall, dass die Arbeit in ein und demselben privaten oder öffentlichen Betrieb oder Dienst verrichtet wird (vergleiche unter anderem Defrenne II, Randnr. 40; Rechtssache 129/79, Macarthy [1980, Slg. 1275, Randnr. 10;] und Rechtssache 96/80, Jenkins [1980], Slg. 911, Randnr. 17). Lassen sich jedoch die bei den Entgeltbedingungen für Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, festgestellten Unterschiede nicht auf ein und dieselbe Quelle zurückführen, so fehlt eine Einheit, die für die Ungleichbehandlung verantwortlich ist und die die Gleichbehandlung wiederherstellen könnte. Eine solche Situation fällt nicht unter Artikel 141 Absatz 1 EG. Dann können Arbeit und Entgelt dieser Arbeitnehmer nicht auf der Grundlage dieser Bestimmung miteinander verglichen werden.

Somit hat der Gerichtshof mit der angeführten Rechtsprechung ein neues Element für den Vergleich gleichwertiger Arbeit eingeführt, das umfassender als derselbe Betrieb oder derselbe Dienst ist, nämlich das Konzept „ein und dieselbe Quelle“. Lassen sich die festgestellten Unterschiede in den Entgeltbedingungen von Arbeitnehmern unterschiedlichen Geschlechts, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit ausführen, nicht auf ein und dieselbe Quelle zurückführen, so fallen diese nicht in den Anwendungsbereich des Artikels 141 Absatz 1 EG<sup>17</sup>. Der vorliegende Vorschlag kodifiziert diese Rechtsprechung.

### **– Arbeitsplatzbewertung und berufliche Einstufung**

Die Richtlinie 75/117/EWG legt in Artikel 1 fest: „Insbesondere muss dann, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden.“

Der Gerichtshof hat in seiner Rechtsprechung, insbesondere in seinem Urteil in der Rechtssache C-237/85, Gisela Rumler/Dato Druck GmbH, die folgenden drei Grundsätze zur beruflichen Einstufung im Sinne von Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 75/117/EWG entwickelt, nämlich:

a) „die Kriterien, nach denen die Einstufung in die einzelnen Lohnstufen erfolgt, die gleiche Entlohnung für eine objektiv gegebene gleiche Arbeit unabhängig davon sicherstellen müssen, ob diese von einem männlichen oder einem weiblichen Arbeitnehmer verrichtet wird;

---

<sup>15</sup> Urteil des Gerichtshofs vom 27. März 1980 in der Rechtssache 129/79, McCarthy Ltd gegen Wendy Smith, Slg. 1980, 1275; Urteil des Gerichtshofs vom 30. März 2000 in der Rechtssache C-236/98, Jämställdhetsombudsmannen/Örebro läns landsting, Vergleich des Entgelts einer Hebamme mit dem eines Krankenhausingenieurs – Berücksichtigung einer Zulage und einer Arbeitszeitverkürzung wegen ungünstiger Arbeitszeit, C-236/98, Slg. 2000, I-2189.

<sup>16</sup> Urteil des Gerichtshofs vom 17. September 2002 in der Rechtssache A. G. Lawrence und andere gegen Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group und Mitie Secure Services Ltd., Slg. 2002, I-7325.

<sup>17</sup> unlängst bestätigt im Urteil Allonby, C-256/01.

b) es eine Form der durch die Richtlinie verbotenen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, wenn bei der Feststellung, inwieweit eine Arbeit beanspruchend oder belastend oder schwer ist, von Werten ausgegangen wird, die der durchschnittlichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer nur des einen Geschlechts entsprechen;

c) jedoch bei einem System der beruflichen Einstufung, wenn es nicht in seiner Gesamtheit diskriminierend sein soll, soweit die Art der in dem Unternehmen zu verrichtenden Tätigkeiten es zulässt, Kriterien zu berücksichtigen sind, hinsichtlich deren die Arbeitnehmer beider Geschlechter besonders geeignet sein können.

Demnach muss ein System der beruflichen Einstufung gemäß Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 75/117/EWG nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs formal, analytisch, tatsachenbasiert und nichtdiskriminierend sein.

In jüngster Zeit stellte der Gerichtshof in seinem Urteil<sup>18</sup> vom 26. Juni 2001 *Brunnhof* seine Rechtsprechung zur beruflichen Einstufung und zur gleichwertigen Arbeit klar:

- allein aus dem Umstand, dass die Arbeitnehmerin, die behauptet, aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein, und der zum Vergleich herangezogene Arbeitnehmer nach dem für ihr Beschäftigungsverhältnis geltenden Kollektivvertrag in dieselbe Tätigkeitsgruppe eingestuft sind, kann noch nicht gefolgert werden, dass die beiden betroffenen Arbeitnehmer gleiche oder als gleichwertig anerkannte Arbeit im Sinne von Artikel 119 EG-Vertrag und Artikel 1 der Richtlinie 75/117 verrichten, da dieser Umstand nur eines von mehreren Indizien für die Erfüllung dieses Kriteriums darstellt; — ein unterschiedliches Entgelt kann durch Umstände, die in dem für die betroffenen Arbeitnehmer geltenden Kollektivvertrag nicht berücksichtigt sind, objektiv gerechtfertigt werden, sofern es sich um objektive Gründe handelt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben und mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen;
- handelt es sich um eine nach Zeit bezahlte Arbeit, so kann bei der Einstellung von zwei Arbeitnehmern unterschiedlichen Geschlechts bei gleichem Arbeitsplatz oder für eine gleichwertige Arbeit die Zahlung eines unterschiedlichen Entgelts nicht durch Faktoren gerechtfertigt werden, die erst nach dem Dienstantritt der Arbeitnehmer bekannt werden und erst während der Durchführung des Arbeitsvertrags beurteilt werden können, wie etwa durch einen Unterschied in der persönlichen Leistungsfähigkeit der Betroffenen oder in der Qualität ihrer Leistungen.

### **Definition des Entgelts im Sinne des Artikels 141 Absatz 2**

Der Gerichtshof hat wiederholt befunden, dass der Begriff des Entgelts im Sinne von Artikel 119 Absatz 2 alle gegenwärtigen oder künftigen in bar oder in Sachleistungen gewährten Vergütungen umfasst, vorausgesetzt, dass sie der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wenigstens mittelbar aufgrund des Dienstverhältnisses gewährt<sup>19</sup>.

Individuelle Zulagen zum Grundlohn (Handels/Danfoss)<sup>20</sup> und Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe aufgrund der Dienstzeit (Nimz)<sup>21</sup> zusätzlich zum Grund- und Mindestentgelt fallen in den Anwendungsbereich des ehemaligen Artikels 119 EG-Vertrag.

---

<sup>18</sup> Urteil vom 26. Juni 2001 in der Rechtssache C-381/99, *Brunnhof*, Slg. 2002, I-4961.

<sup>19</sup> Urteil vom 17. Mai 1990, C-262/88, *Barber*, Slg. 1990, S. 1889.

<sup>20</sup> Urteil vom 17. Oktober 1969, C-109/88, *Danfoss*, Slg. 1989, S. 3199.

<sup>21</sup> C-184/89, *Nimz* gegen Freie und Hansestadt Hamburg, Slg. 1991, 322.

Im Urteil vom 4. Juni 1992 (Bötel)<sup>22</sup> wurde für Recht befunden, dass eine bezahlte Arbeitsfreistellung für einen Teilzeitbeschäftigten, der eine Ausbildung für den Betriebsrat absolviert, Entgelt darstellen. „Haushaltsprämien“ fallen unter den Begriff des Entgelts (Europäische Kommission gegen Luxemburg)<sup>23</sup>. Leistungen, die in Geld berechnet werden, wie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, stellen Entgelt dar (Rinner-Kuhn)<sup>24</sup>. Außerdem wurde auch die geldwerte Berechnung der Arbeitsfreistellung für die Betriebsratsausbildung als Entgelt eingestuft (Bötel). Renten, Vergünstigungen im Reiseverkehr nach dem Eintritt in den Ruhestand und Abfindungsregelungen wurden sämtlich als Entgelt eingestuft (Garland, Barber)<sup>25</sup>. Somit dürften auch alle unmittelbaren Zahlungen, die ein Grundentgelt ergänzen, darunter fallen. Das würde auch Schichtzulagen, Überstundenausgleich und alle Formen leistungsbezogener Zahlungen einschließen.

Die Anwendung des ehemaligen Artikels 119 auf die Systeme der sozialen Sicherheit war Gegenstand des Vorabentscheidungsverfahrens in der Rechtssache 80/70, Defrenne/belgischer Staat<sup>26</sup>. In seinem Urteil in dieser Rechtssache klärte der Gerichtshof seinen Standpunkt und entschied, dass Leistungen aus gesetzlichen Sozialversicherungssystemen nicht unter den Begriff „alle sonstigen Vergütungen“ des ehemaligen Artikels 119 (neu Artikel 141 Absatz 2) fallen. Der Gerichtshof folgte den Schlussanträgen des Generalanwalts und entschied, dass der Begriff der unmittelbaren oder mittelbaren, in bar oder in Sachleistungen gezahlten Vergütung Leistungen der unmittelbar durch Gesetz geregelten, keinerlei vertragliche Vereinbarungen innerhalb des Unternehmens oder in dem betroffenen Gewerbebereich zulassende Sozialversicherungssysteme, die zwingend für allgemein umschriebene Gruppen von Arbeitnehmern gelten, nicht einbeziehen könne. Der Gerichtshof führte aus, dass an der Finanzierung dieser Systeme Arbeitnehmer, Arbeitgeber und die öffentliche Hand in einem Maße beteiligt sind, das weniger vom Dienstverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als von sozialpolitischen Erwägungen abhängt. Aus diesem Grund befand der Gerichtshof, dass „alle sonstigen Vergütungen“ nicht so aufgefasst werden kann, dass es auch die Leistungen der durch Gesetz geregelten Sozialversicherungssysteme umfasst. Andererseits ergibt sich aus dieser Argumentation, dass spezifische Systeme wie unternehmenseigene betriebliche Systeme eingeschlossen sind, da es genau diese Systeme sind, die nicht unmittelbar durch Gesetz geregelt sind. Sie enthalten ein Element der Vereinbarung innerhalb des Unternehmens oder Gewerbebereichs, sie sind nicht zwingend für allgemein umschriebene Gruppen von Arbeitnehmern, sondern ausschließlich für diejenigen Kategorien, die in dem Unternehmen oder Gewerbebereich vertreten sind, und sie werden finanziert von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, die einen direkten Beitrag leisten, der vom Finanzierungsbedarf der Systeme und nicht von sozialpolitischen Erwägungen abhängt.

1986 bestätigte der Gerichtshof in der Rechtssache 170/84 Bilka-Kaufhaus gegen Weber<sup>27</sup> die im vorstehend genannten Urteil Defrenne I<sup>28</sup> implizit enthaltene Feststellung, dass nämlich nur Leistungen aus einem gesetzlichen Sozialversicherungssystem außerhalb des Anwendungsbereichs des ehemaligen Artikels 119 EG-Vertrag liegen. Der Gerichtshof entschied dementsprechend, dass ein vom Arbeitgeber finanziertes betriebliches Rentensystem Entgelt im Sinne des ehemaligen Artikels 119 EG-Vertrag darstellt.

---

<sup>22</sup> C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin gegen Bötel.

<sup>23</sup> C-58/81, Slg., S. 2175.

<sup>24</sup> C-171/88, Rinner-Kuhn gegen Spezial-Gebäudereinigung, Slg. 1989, 2743.

<sup>25</sup> C-262/88, Barber, Slg. 1990, S. I 1889.

<sup>26</sup> C-80/70, Defrenne, Slg. 1971, 445.

<sup>27</sup> Slg. 1986, 1607.

<sup>28</sup> Slg. 1971, 445, Rechtssache 80/70, Defrenne gegen belgischer Staat (“Defrenne I”).

In seinem Urteil vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache 262/88, Barber, und in den nachfolgenden Urteilen (siehe unten) bestätigte der Gerichtshof seine frühere Rechtsprechung in der Rechtssache 170/84 Bilka, dass nämlich Leistungen aus betrieblichen Systemen für Arbeitnehmer unter den Begriff des Entgelts im Sinne des ehemaligen Artikels 119 EG-Vertrag fallen.

Dass Zahlungen an die Beschäftigten nicht im Arbeitsvertrag geregelt sind, bedeutet nicht, dass sie nicht mehr vom Begriff des Entgelts im Sinne des ehemaligen Artikel 119 EG-Vertrag gedeckt wären. Vergünstigungen, die vom Arbeitgeber ohne vertragliche Verpflichtung gewährt werden, sind eingeschlossen (Garland)<sup>29</sup>. Somit ist jegliches Entgelt, ob durch Vertrag, Gesetz oder Tarifvereinbarung bestimmt oder freiwillig geleistet, eingeschlossen.

## **Kapitel 2 – Grundsatz der Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit**

Dieses Kapitel enthält die wichtigsten Bestimmungen der Richtlinie 86/378/EWG in der durch die Richtlinie 96/97/EG geänderten Fassung und erläutert die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit näher, ohne die derzeitige Rechtslage zu ändern. Es trägt außerdem der jüngeren Rechtsprechung Rechnung<sup>30</sup>.

### **– Gleiches Entgelt und die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit**

Wie bereits dargelegt, wurde der Begriff des „Entgelts“ in zahlreichen Entscheidungen des EuGH geklärt, insbesondere in Bezug auf die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit.

In seinem Urteil vom 17. Mai 1990 (Rs. 262/88 Barber)<sup>31</sup> bestätigte der Gerichtshof sein früheres Urteil (Rs. 170/84 Bilka) und ließ dabei keinen Zweifel: Leistungen und Arbeitnehmerbeiträge im Rahmen eines betrieblichen Rentensystems fallen unter den Begriff des Entgelts im Sinne des ehemaligen Artikels 119 EG-Vertrag (jetzt, mit Änderungen, Artikel 141 EG) über gleiches Entgelt. Der Gerichtshof bestätigte, was er implizit im Urteil vom 25. Mai 1971 in der Rechtssache C-80/70 Defrenne I<sup>32</sup> bereits gesagt hatte, dass nämlich Zahlungen aus einem Rentensystem, das im Wesentlichen im Zusammenhang mit der Beschäftigung der betroffenen Person besteht, Teil des Entgelts dieser Person sind und damit in den Anwendungsbereich des ehemaligen Artikels 119 EG-Vertrag fallen<sup>33</sup>.

Diskriminierung zwischen Männern und Frauen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit ist daher verboten, nicht nur bei der Festlegung des Rentenalters, sondern auch, wenn eine betriebliche Rente als Entschädigung bei einer Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen gewährt wird (Sachverhalt der Rechtssache 262/88 Barber). Allerdings ließ der

---

<sup>29</sup> Rs. C-12/81, Eileen Garland gegen British Rail Engineering Ltd, Slg. 1982, 359.

<sup>30</sup> Urteile des Gerichtshofs vom 28. September 1994 in den Rechtssachen C-7/93, Beune, Slg. 1994, I-4471, vom 17. April 1997, 147/95, Evrenopoulos, Slg. 1997, I-02057, vom 29. November 2001, C-366/99, Griesmar, Slg. 2001, I-09383, vom 13. Dezember 2001, C-206/00, Slg. 2001, I-0201, Henri Mouflin, und in jüngster Zeit Urteil vom 12. September 2002 in der Rechtssache C-351/00, Niemi, Slg. 2002, I-07007.

<sup>31</sup> Slg. 1990, I-1889.

<sup>32</sup> Slg. 1971, S. 445.

<sup>33</sup> Siehe hierzu auch insbesondere Rechtssache 170/84, Bilka gegen Weber von Hartz [1986], Slg. 1607, Randnr. 22; Barber, Randnr. 28; Beune, Randnr. 46; und in jüngerer Zeit in den verbundenen Rechtssachen C-234/96 und C-235/96 Deutsche Telekom gegen Vick und Conze [2000], Slg. I-799, Nr. 32.

Gerichtshof in seinem Urteil in der Rechtssache Barber Raum für Zweifel hinsichtlich der zeitlichen (Rück-)Wirkung der Anwendbarkeit des Artikels 119 des Vertrags auf die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit.

Die Rechtsprechung des Gerichtshofs zur Anwendung des ehemaligen Artikels 119 auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Der Gerichtshof bestätigte in seinen Urteilen vom 6. Oktober 1993 (Ten Oever), 14. Dezember 1993 (Moroni), 22. Dezember 1993 (Neath) und sechs Urteilen vom 28. September 1994 die rückwirkende Anwendbarkeit des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in betrieblichen Systemen für Arbeitnehmer<sup>34</sup> gemäß dem Zusatzprotokoll zum ehemaligen Artikel 119.

In der Rechtssache C-109/91, Ten Oever (Urteil vom 6. Oktober 1993) bestätigte der Gerichtshof, dass der ehemalige Artikel 119 mit Wirkung ab dem 17. Mai 1990 auf Hinterbliebenenrenten aus einem betrieblichen Rentensystem anwendbar ist und eine Diskriminierung zwischen Männern und Frauen ab dem genannten Datum in Bezug auf die Gewährung solcher Leistungen nicht mehr zulässig ist.

In der Rechtssache C-110/91, Moroni (Urteil vom 14. Dezember 1993) bestätigte der Gerichtshof, dass der ehemalige Artikel 119 EG-Vertrag auf alle Arten betrieblicher Systeme anwendbar ist und damit das Rentenalter für die Gewährung von Altersrente oder Ruhestandsrente aus solchen Systemen ab dem 17. Mai 1990 für beide Geschlechter dasselbe sein muss.

In den Rechtssachen C-152/91, Neath (Urteil vom 22. Dezember 1993) und C-200/91, Coloroll (Urteil vom 28. September 1994) führte der Gerichtshof aus, dass die Arbeitnehmerbeiträge zu einem betrieblichen System der sozialen Sicherheit für männliche und weibliche Arbeitnehmer gleich sein müssen, da sie ein Bestandteil des Entgelts im Sinne des ehemaligen Artikels 119 EG-Vertrag darstellen. Andererseits können die Arbeitgeberbeiträge zu solchen Systemen je nach Geschlecht unterschiedlich sein, sofern sie auf objektiven versicherungsmathematischen Berechnungen beruhen, die die längere Lebenserwartung von Frauen berücksichtigen.

---

<sup>34</sup> Urteile des Gerichtshofs vom 6. Oktober 1993 in den Rechtssachen C-109/91, Ten Oever, Slg. 1993, I-4879, vom 14. Dezember 1993, C-110/91, Moroni, Slg. 1993, I-6591, vom 22. Dezember 1993, C-152/91, Neath, Slg. 1993, I-6953, vom 28. September 1994, C-200/91 Coloroll, Slg. 1994, I-4389. Urteile vom 28. September 1994 in den Rechtssachen C-57/93, Vroege, Slg. 1994, I-4541 und C-128/93, Fisscher, Slg. 1994, I-4583, sowie in jüngster Zeit Urteile vom 11. Dezember 1997 in der Rechtssache C-246/96, Magorrian, Slg. 1997, I-07153, und vom 16. Mai 2000 in der Rechtssache C-78/98, Preston, Slg. 2000, I-03201.

Durch seine Urteile in diesen Rechtssachen hat der Gerichtshof die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts im Bereich der betrieblichen Systeme geklärt, insbesondere bezüglich der Frage, welche Systeme unter den Begriff des Entgelts im einschlägigen Artikel des Vertrags fallen<sup>35</sup>.

Vor den Urteilen des Gerichtshofs hatten die Staats- und Regierungschefs in Maastricht ein Zusatzprotokoll zum ehemaligen Artikel 119 EG-Vertrag unterzeichnet, das die Wirkung des ehemaligen Artikels 119 EG-Vertrag im Zusammenhang mit betrieblichen Systemen zeitlich beschränken sollte. Dieses Protokoll ist nach wie vor dem Artikel 141 nach den verschiedenen Änderungen des Vertrags (durch die Verträge von Amsterdam und Nizza) beigelegt.

Gemäß diesem Protokoll gilt:

„Im Sinne des ehemaligen Artikels 119 gelten Leistungen aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit nicht als Entgelt, sofern und soweit sie auf Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 (Datum des Urteils Barber) zurückgeführt werden können, außer im Fall von Arbeitnehmern oder deren anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt eine Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach geltendem einzelstaatlichen Recht anhängig gemacht haben.“

Die Richtlinie 96/96/EG zur Änderung der Richtlinie 86/378/EG, vom Rat auf der Grundlage eines Vorschlags der Kommission verabschiedet, spiegelt die Rechtsprechung des Gerichtshofs und das Zusatzprotokoll zum ehemaligen Artikel 119 wider und sollte aus Gründen der Rechtssicherheit und Klarheit das Sekundärrecht, also die Richtlinie 86/378/EWG, an den ehemaligen Artikel 119 EG-Vertrag gemäß der Auslegung durch den Gerichtshof anpassen.

Insbesondere im Hinblick auf das Problem einer Berücksichtigung von je nach Geschlecht unterschiedlichen versicherungsmathematischen Faktoren bei der Berechnung der Beiträge und Leistungen der betrieblichen Systemen ist daran zu erinnern, dass die Kommission in ihrem Vorschlag vom 23. April 1983 (KOM(83) 217 endg.), aus dem dann die Richtlinie 86/378/EWG wurde, in Artikel 6 eine nicht abschließende Aufzählung von Vorschriften vorlegt hatte, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegen stehen. Das Hauptproblem mit der genannten Richtlinie ergab sich aus diesem Artikel und insbesondere den Buchstaben h) und i).

Die Richtlinie 86/378/EWG sah vor, dass solche Systeme versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung tragen dürfen, die in Bezug auf Arbeitgeberbeiträge und beitragsabhängige Leistungen je nach Geschlecht unterschiedlich sind. Auf den ersten Blick beziehen sich die Ausnahmen auf Systeme mit Leistungszusage, es ist jedoch anzumerken, dass der verabschiedete Text nicht sehr klar war, und im Laufe der Konsultationen mit Regierungssachverständigen, Rententrägern und Sozialpartnern im Hinblick auf eine

---

<sup>35</sup> Urteile des Gerichtshofs vom 6. Oktober 1993, C-109/91, Ten Oever, Slg. 1993, I-4879, vom 14. Dezember 1993, C-110/91, Moroni, Slg. 1993, I-6591, vom 22. Dezember 1993, C-152/91, Neath, Slg. 1993, I-6953, vom 28. September 1994, C-200/91 Coloroll, Slg. 1994, I-4389. Urteile vom 28. September 1994 in den Rechtssachen C-57/93, Vroege, Slg. 1994, I-4541, und C-128/93, Fisscher, Slg. 1994, I-4583; Urteil des Gerichtshofs vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-7/93, Beune, Slg. 1994, I-4471, sowie in jüngerer Zeit die Urteile vom 11. Dezember 1997 in der Rechtssache C-246/96, Magorrian, Slg. 1997, I-07153, und vom 16. Mai 2000 in der Rechtssache C-78/98, Preston, Slg. 2000, I-03201, Urteil vom 25. Mai 2000 in der Rechtssache C-50/99, Jean-Marie Podesta gegen Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) und andere, Slg. 2000, I-04039.



Änderung der Richtlinie 86/378/EWG waren sich alle Beteiligten einig, dass der Text klarer gefasst werden müsse.

Die Rechtslage in Bezug auf die Bestimmungen des Artikels 6 Buchstaben h) und i) der Richtlinie 86/378/EWG wurde durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs geklärt, insbesondere durch die vorstehend genannten Urteile vom 22. Dezember 1993 (Rechtssache C-152/91, Neath) und vom 28. September 1994 (Rechtssache C-200/91, Coloroll). Nach Ansicht des Gerichtshofs fällt die Nutzung versicherungsmathematischer Faktoren, die nach Geschlechtern unterscheiden, bei finanzierten betrieblichen Rentensystemen mit Leistungszusage nicht in den Anwendungsbereich des ehemaligen Artikels 119 EG-Vertrag, soweit die Arbeitgeberbeiträge betroffen sind.

Der Gerichtshof hat darauf hingewiesen, dass diese Schlussfolgerung sich notwendigerweise auf spezifische Aspekte der Fragen erstrecken, die ihm in den Rechtssachen Neath und Coloroll zur Vorabentscheidung vorgelegt wurden, nämlich die Umwandlung eines Teils der regelmäßigen Rente in einen Kapitalbetrag und den Transfer von Rentenansprüchen, deren Wert nur in Bezug auf die Finanzierungsregelung bestimmt werden kann.

Im Weiteren hat der Gerichtshof darauf hingewiesen, dass die Arbeitnehmerbeiträge in einem beitragsfinanzierten betrieblichen System für beide Geschlechter gleich sein müssen. Er stützt seine Schlussfolgerungen auf den Gedanken, dass ehemalige Artikel 119 nur die vom Arbeitgeber zugesagten Leistungen aus einem Betriebsrentensystem erfasst, also die regelmäßigen Leistungen, die aus dem Rentenfonds zu zahlen sind, sobald das Rentenalter erreicht ist. Die Arbeitgeberbeiträge fallen damit nicht in den Anwendungsbereich des ehemaligen Artikels 119, ebenso wenig wie die Beträge, die nach einem Arbeitsplatzwechsel aus einem Rentenfonds in einen anderen übertragen werden.

Diese Faktoren stehen eindeutig im Zusammenhang mit den „Finanzierungsmodalitäten“ eines Rentensystems und fallen daher nach Auffassung des Gerichtshofs nicht unter den ehemaligen Artikel 119. Weniger deutlich ist, ob demnach aus dem Anwendungsbereich des ehemaligen Artikels 119 auch die Kapitalsumme auszuschließen ist, die einige Systeme als Gegenleistung zu einem Verzicht auf den Anspruch auf Teile der normalen Rente bieten. Der Gerichtshof ist eindeutig der Ansicht, dass eine Kapitalbildung dieser Art nicht in den Anwendungsbereich des ehemaligen Artikels 119 fällt (Randnr. 33 des Urteils Neath). Dennoch ist anzumerken, dass die kapitalisierte Summe lediglich ein Ersatz für einen Teil der normalen Rente darstellt und dass die Argumentation des Gerichtshofs nur für Systeme mit Leistungszusage anwendbar ist.

Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass die Bestimmungen des Artikels 6 Buchstaben h) und i) der Richtlinie 86/378/EWG in der vom Rat 1986 verabschiedeten Form nach wie vor mit dem ehemaligen Artikel 119 EG-Vertrag vereinbar sind. Es bestand jedoch die Notwendigkeit bestimmter Klarstellungen, etwa durch eine Unterscheidung zwischen Systemen mit Beitragszusage (in denen der Arbeitgeber einen bestimmten Beitrag zusagt) und Systemen mit Leistungszusage (in denen sich die Zusage des Arbeitgebers auf die spätere Leistung bezieht)<sup>36</sup>. Bezüglich der Arbeitgeberbeiträge hat sich der Gerichtshof ausdrücklich zu dem Betrag geäußert, der im Rahmen von Systemen mit Leistungszusage zu zahlen ist, wobei nach Ansicht des Gerichtshofs dieser Betrag je nach Geschlecht unterschiedlich ausfallen darf, um unterschiedliche versicherungstechnische Berechnungsfaktoren zu berücksichtigen.

---

<sup>36</sup> Artikel 1 Nr. 3 der Richtlinie 96/97/EG, der Artikel 6 der Richtlinie 86/378/EWG ersetzt, siehe insbesondere Buchstaben h) und i).

Andererseits hat sich der Gerichtshof nicht zum Betrag dieser Beiträge in Systemen mit Beitragszusage geäußert.

In seinem Urteil vom 9. November 1993 in der Rechtssache C-132/92 *Birds Eye Walls*<sup>37</sup> befand der Gerichtshof für Recht, dass Unterschiede in den Arbeitgeberbeiträgen bei derartigen Systemen (Systemen mit Beitragszusage) zulässig sein können, sofern das Ziel ist, gleiche Renten für beide Geschlechter zu erreichen.

Am 28. September klärte der Gerichtshof, zusätzlich zum Urteil in der Rechtssache C-200/91, *Coloroll*, in weiteren fünf Urteilen den Anwendungsbereich des ehemaligen Artikels 119 EG-Vertrag und seine Anwendbarkeit auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit.

Im Urteil in der Rechtssache 200/91, *Coloroll* ging es nicht nur um die Frage der versicherungstechnischen Faktoren, sondern es wurden auch die wichtigsten in den vorangegangenen Urteilen des Gerichtshofs (*Ten Oever*, *Moroni*, *Neath*) aufgestellten Grundsätze bestätigt; es enthält ferner weitere Klarstellungen für einige Bereiche, wie etwa die, dass sich Arbeitnehmer und ihre anspruchsberechtigten Angehörigen gegenüber Treuhändern (Verwaltern eines Betriebsrentensystems), die im Rahmen ihrer in der Urkunde über die Errichtung des Treuhandverhältnisses festgelegten Befugnisse und Pflichten den Grundsatz der Gleichbehandlung zu beachten haben, auf den ehemaligen Artikel 119 EG-Vertrag berufen können.

In seinen Urteilen in den Rechtssachen 408/92 *Smith* und 28/93 *Van den Akker* ist der Gerichtshof der Ansicht, der ehemalige Artikel 119 EG-Vertrag sei dahingehend auszulegen, dass es einem Arbeitgeber verwehrt sei, das Rentenalter der Frauen in Bezug auf Beschäftigungszeiten zwischen dem 17. Mai 1990 (Datum des Urteils *Barber*) und dem Inkrafttreten der neuen Maßnahmen, die zur Anpassung an das Urteil *Barber* erlassen werden, auf das der Männer anzuheben.

Somit darf nach dem ehemaligen Artikel 119 in Bezug auf Beschäftigungszeiten zwischen dem 17. Mai 1990 und dem Datum des Inkrafttretens der Regelung, durch die das System einen einheitlichen Beginn des Rentenalters vorschreibt, die Gleichstellung nicht auf andere Weise erfolgen als durch die Anwendung der für die weiblichen Arbeitnehmer geltenden Regelung auch auf die männlichen Arbeitnehmer.

Andererseits verwehrt im Hinblick auf Beschäftigungszeiten nach dem Datum des Inkrafttretens der Maßnahmen zur wirksamen Herstellung der Gleichbehandlung der ehemalige Artikel 119 nicht, das Rentenalter für Frauen auf das für Männer anzuheben. Für Zeiten vor dem 17. Mai 1990 sah das Gemeinschaftsrecht keine Verpflichtung vor, die Maßnahmen rechtfertigen könnte, durch die die Frauen gewährten Vergünstigungen nachträglich eingeschränkt werden<sup>38</sup>.

Die Urteile in den Rechtssachen C-57/93 *Vroege* und C-128/93 *Fischer* beziehen sich auf das Recht von Teilzeitbeschäftigten auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem. Der Gerichtshof bestätigte seine vorangehende Rechtsprechung (Rs. C-170/84 *Bilka*) und befand, dass der Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten vom Anspruch auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem eine mittelbare Diskriminierung von Frauen, die durch den ehemaligen Artikel 119 EG-Vertrag untersagt ist, darstellen kann, wenn keine objektive Rechtfertigung für einen solchen Ausschluss gegeben ist. Die zeitliche Einschränkung der Wirkung des

---

<sup>37</sup> *Birds Eye Walls Ltd. gegen Friedel M. Roberts*, Slg. 1993, I-5579.

<sup>38</sup> Urteil vom 25. Mai 2000 in der Rechtssache C-50/99, *Jean-Marie Podesta gegen Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA)* und andere, Slg. 2000, I-04039.

Urteils Barber vom 17. Mai 1990 sowie des Protokolls Nr. 2 bezüglich des ehemaligen Artikels 119 EG-Vertrag gilt nicht für das Recht auf Beitritt zu einem betrieblichen Rentensystem, das weiterhin durch das Urteil Bilka vom 13. Mai 1985 geregelt ist. Da das letztgenannte Urteil keine zeitliche Einschränkung vorsieht, ist eine Berufung auf die unmittelbare Wirkung des ehemaligen Artikels 119 möglich, um rückwirkend die Gleichbehandlung in Bezug auf das Recht auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem zu fordern, und dies ab dem 8. April 1976, dem Datum des Urteils Defrenne II, in dem der Gerichtshof erstmalig für Recht erkannte, dass der ehemalige Artikel 119 eine unmittelbare Wirkung hat. Der Gerichtshof fasste in jüngerer Zeit in den Urteilen vom 11. Dezember 1997 in der Rechtssache C-246/96, Magorrian, und vom 16. Mai 2000 in der Rechtssache C-78/98, Preston, seine Rechtsprechung zur Situation von Teilzeitbeschäftigten klarer.

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.

Arbeitnehmern, die ihren Anspruch auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem geltend machen, können die innerstaatlichen Vorschriften über die Fristen für die Rechtsverfolgung entgegengehalten werden, 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.

In seinem Urteil in der Rechtssache C-7/93, Beune, legte der Gerichtshof die Kriterien fest, nach denen der ehemalige Artikel 119 EG-Vertrag in Verbindung mit bestimmten Systemen des öffentlichen Dienstes anwendbar ist. In nachfolgenden Urteilen (Urteile in den Rechtssachen Evrenopoulos, Griesmar, Mouflin und Niemi<sup>39</sup>) präzisierte der Gerichtshof sein Urteil vom 28. September 1994 in der Rechtssache Beune dahin, dass ein Beamtenpensionssystem (öffentliches Versorgungssystem) ebenfalls unter den Begriff des Entgelts im Sinne des ehemaligen Artikels 119 EG-Vertrag fällt, wenn es sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ableitet.

Der Gerichtshof befand<sup>40</sup>, dass für die Feststellung, dass ein Rentensystem im öffentlichen Dienst in den Anwendungsbereich des Artikels 141 EG (ehemaliger Artikel 119 EG-Vertrag) fällt, nicht ausschließlich auf das Kriterium, dass die Rentenleistung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht und daher vom Staat als Arbeitgeber gewährt wird, abgestellt werden kann, da die von den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit gewährten Renten ganz oder teilweise dem Beschäftigungsentgelt Rechnung tragen können (Beune, Randnr. 44, und Griesmar, Randnr. 29).

Erwägungen der Sozialpolitik, der Staatsorganisation und der Ethik oder selbst den Haushalt betreffende Überlegungen, die bei der Festlegung eines Systems durch den Gesetzgeber eine Rolle gespielt haben oder gespielt haben mögen, können jedoch nicht entscheidend sein, wenn die Rente nur für eine besondere Gruppe von Arbeitnehmern gilt, unmittelbar von der zurückgelegten Beschäftigungszeit abhängt und ihre Höhe nach dem letzten Entgelt berechnet wurde. Die vom öffentlichen Arbeitgeber gezahlte Versorgung steht in diesem Fall völlig

---

<sup>39</sup> Urteile des Gerichtshofs vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-7/93, Beune, Slg. 1994, I-4471, vom 17. April 1997 in der Rechtssache 147/95, Evrenopoulos, Slg. 1997, I-02057, vom 29. November 2001 in der Rechtssache C-366/99, Griesmar, Slg. 2001, I-09383, vom 13. Dezember 2001 in der Rechtssache C-206/00, Henri Mouflin, Henri Mouflin, Slg. 2001, I-0201, und in jüngerer Zeit Urteil vom 12. September 2002 in der Rechtssache C-351/00, Niemi, Slg. 2002, I-07007.

<sup>40</sup> Wie Nr. 42.

einer Rente gleich, die ein privater Arbeitgeber seinen ehemaligen Arbeitnehmern zahlt (Beune, Randnr. 45, und Griesmar, Randnr. 30, und Niemi, Randnr. 47).

Diese Urteile sind besonders relevant für Rentenalter, Hinterbliebenenrente und spezifische Altersvergünstigungen, die Personen wegen Kindererziehung gewährt werden.

Diese jüngste Rechtsprechung kommt nunmehr auch im Text der vorgeschlagenen neugefassten Richtlinie zum Ausdruck.

Der Gerichtshof hat weiterhin in seinem Urteil vom 25. Mai 2000, Rechtssache C-50/99, Jean-Marie Podesta gegen Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés klargestellt, dass der ehemalige Artikel 119 EG-Vertrag anwendbar ist auf überbetriebliche, auf Verteilung beruhende Zusatzrentensysteme mit feststehenden Beträgen, wenn diese Systeme die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen oder an ihre Stelle treten und wenn die Rente dem Arbeitnehmer aufgrund seines Dienstverhältnisses mit seinem früheren Arbeitgeber gezahlt wird; dies gilt unabhängig davon, ob der Beitritt zu diesen Systemen Pflicht ist oder nicht<sup>41</sup>. Dementsprechend ist der ehemalige Artikel 119 EG-Vertrag, der den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen festlegt, anwendbar auf die ergänzenden Rentensysteme der AGIRC und ARRCO (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres und Association des Régimes de Retraite Complémentaire) in Frankreich und untersagt ihnen die Diskriminierung zwischen Männern und Frauen in Bezug auf das Alter, ab dem sie Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente nach dem Tod ihres Ehegatten haben.

Der Gerichtshof bestätigte in seinem Urteil ebenfalls, dass nach seiner ständigen Rechtsprechung die Gleichbehandlung auf dem Gebiet der beruflichen Renten, die durch den ehemaligen Artikel 119 EG-Vertrag vorgeschrieben ist, nur für Leistungen geltend gemacht werden kann, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990, dem Tag des Erlasses des Urteils Barber, geschuldet werden (siehe hierzu Rechtssache C-28/93, Van den Akker und andere<sup>42</sup>, Randnr. 12). Daraus folgt, dass die Betriebsrentensysteme verpflichtet waren, die Gleichbehandlung mit Wirkung zum 17. Mai 1990 wiederherzustellen (Van den Akker und andere, Randnr. 14). Artikel 141 EG (ehemaliger Artikel 119 EG-Vertrag) gilt für ergänzende Rentensysteme wie AGIRC und ARRCO und verwehrt diesen Systemen mit Wirkung ab dem 17. Mai 1990 die Diskriminierung zwischen Männern und Frauen in Bezug auf das Alter, ab dem ihre Ehegatten Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente nach dem Tod dieser Arbeitnehmer haben.

#### **– Betriebliche Systeme selbständig Erwerbstätiger**

Wichtig ist die Feststellung, dass die Rechtsprechung in der Rechtssache Barber und den nachfolgenden Urteilen die Situation selbständig Erwerbstätiger nicht berührt, die im Anwendungsbereich der Richtlinie 86/378/EG berücksichtigt sind. Daher bringt die vorliegende Richtlinie, wie vorher schon die Richtlinie 96/97/EG, keine Veränderung der Situation der selbständig Erwerbstätigen mit sich.

Diese Erwerbstätigen sind durch die Richtlinie 86/378/EWG abgedeckt, aber nur begrenzt und nur insoweit, als die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit auf kollektiver Basis organisiert sind (etwa sektorale Systeme in Frankreich). Einzelverträge selbständig

---

<sup>41</sup> Urteil vom 25. Mai 2000 in der Rechtssache C-50/99, Jean-Marie Podesta gegen Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) und andere, Slg. 2000, I-04039.

<sup>42</sup> Slg. 1994, I-4527.

Erwerbstätiger sind ausdrücklich aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie 86/378/EWG, geändert durch Richtlinie 96/97/EG (Artikel 2 Absatz 2 Buchstaben a) und b) der Richtlinie, ersetzt durch Artikel 1 Nr. 1 Absatz 2 der Richtlinie 96/97/EG), ausgenommen. Nach diesen Bestimmungen sind Einzelverträge selbständig Erwerbstätiger und Systeme für selbständig Erwerbstätige mit nur einem Mitglied ausgeschlossen. Außerdem sind nach Artikel 4 der Richtlinie 86/378/EWG Familienleistungen betroffen, wenn diese Leistungen an Arbeitnehmer gezahlt werden, während nach Artikel 9 Buchstaben a) und b) der Richtlinie in der durch Artikel 1 Nr. 5 der Richtlinie 96/97/EG geänderten Fassung die Mitgliedstaaten die obligatorische Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Hinblick auf die Festsetzung des Rentenalters sowie auf die Hinterbliebenenrenten für selbständig Erwerbstätige aufschieben können. Die einzige Bestimmung, die von relativer Bedeutung für selbständig Erwerbstätige ist, ist Artikel 9 Buchstabe c) in der durch Artikel 1 Nr. 5 der Richtlinie 96/97/EG geänderten Fassung, der ab dem 31. Juli 1999 (dreizehn Jahre nach Mitteilung der Richtlinie 86/378/EWG) für Männer und Frauen gleiche Beiträge zu einem betrieblichen System für selbständig Erwerbstätige (kollektives System) vorsieht. Dementsprechend müssen seit dem 1. August 1999 betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit für beide Geschlechter einheitliche versicherungstechnische Berechnungen für die Beiträge selbständig Erwerbstätiger zu diesen Systemen anwenden.

### **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**

Die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG schafft durch die Kodifizierung zahlreicher Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs zur ursprünglichen Richtlinie Rechtssicherheit und Klarheit.

Das vorliegende Kapitel entspricht den wichtigsten Bestimmungen der Richtlinie 76/207/EWG in der durch die Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung in Bezug auf die Beseitigung von (unmittelbarer oder mittelbarer) Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Es enthält die Bestimmungen dazu, inwieweit Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung zulässig sind im Falle eines Arbeitsplatzes, der aufgrund seiner besonderen Merkmale eine Person eines bestimmten Geschlechts erfordert.

Außerdem wiederholt der vorliegende Vorschlag, wie schon die Richtlinie 2002/73/EG, den in Artikel 141 Absatz 4 EG enthaltenen Grundsatz: „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.“

Weiter enthält dieses Kapitel die Bestimmungen der Richtlinie 2002/73/EG über die Verstärkung des Schutzes von Müttern im Mutterschaftsurlaub und formuliert die Beziehungen zur Richtlinie 92/85/EG klarer<sup>43</sup>. Es enthält ebenfalls die Bestimmungen der Richtlinie 2002/73/EG in Bezug auf den Schutz von Vätern und Müttern im Elternurlaub und/oder Adoptionsurlaub im Falle derjenigen Mitgliedstaaten, die diese Rechte anerkennen.

---

<sup>43</sup> 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 (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1

**TITEL III HORIZONTALE BESTIMMUNGEN****Kapitel 1 – Rechtsschutz****Abschnitt 1: Rechtsbehelf**

Dieses Kapitel enthält die neuen Bestimmungen über Rechtsbehelfe und Durchsetzung, die mit der Richtlinie 2002/73/EG eingeführt wurden. Diese Bestimmungen spiegeln die Rechtsprechung des Gerichtshofs wider. Hier geht es um:

- Stärkung des Schutzes a) der Opfer von Diskriminierung auch nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses<sup>44</sup> und b) gegen jede Art benachteiligender Behandlung;
- Integration der Rechtsprechung des Gerichtshofs zur Frage von Höchstgrenzen<sup>45</sup> (die nur in Ausnahmefällen zulässig sind) bei Entschädigung oder Schadenersatz.

Diese Bestimmungen werden im Kontext des vorliegenden Vorschlags horizontale Anwendung finden und nicht nur Fragen im Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie mit den Arbeitsbedingungen abdecken, sondern auch Fragen im Zusammenhang mit dem Entgelt, einschließlich betrieblicher Systeme der sozialen Sicherheit, die ebenfalls wichtige Aspekte der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Bereich Arbeit und Beschäftigung darstellen.

**Abschnitt 2: Beweislast**

Dieses Kapitel enthält nicht nur die wichtigsten Bestimmungen der Richtlinie 97/80/EG zur Beweislast, sondern gleicht den Wortlaut auch an die unlängst verabschiedete Richtlinie 2002/73/EG an. Wichtigste Auswirkung dieses Vorschlags wird sein, dass die Wirksamkeit des Grundsatzes der Gleichbehandlung durch die Ausweitung der Regeln für die Beweislast auf den Bereich der betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit gewährleistet wird.

Hier ist anzumerken, dass, da einige Elemente der betrieblichen Systeme (Leistungen und Arbeitnehmerbeiträge) Entgelt im Sinne des ehemaligen Artikels 119 EG-Vertrag darstellen, die Richtlinie 97/80/EG über die Beweislast diese Aspekte implizit bereits abdeckte, da ihr Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a) anwendbar ist auf „die Situationen, die von Artikel 119 des Vertrags und den Richtlinien 75/117/EWG, 76/207/EWG, und – sofern die Frage einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts angesprochen ist – den Richtlinien 92/85/EWG und 96/34/EG erfasst werden“. Die Richtlinie umfasste in ihrer endgültigen Fassung – abweichend vom ursprünglichen Vorschlag der Kommission<sup>46</sup> und der Stellungnahme des Europäischen Parlaments<sup>47</sup> – in ihrem Anwendungsbereich nicht die Richtlinien 86/378/EWG und 96/97/EG über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit. Die zuvor angeführten Gründe für diesen Ausschluss erscheinen nicht mehr relevant, da die Richtlinien auf der Grundlage von Artikel 13 EG ähnliche Bestimmungen zur Beweislast enthalten. Während der Verhandlungen zur Verabschiedung

---

<sup>44</sup> Rechtssache C-185/97, Coote, Slg. 1998, I-5199.

<sup>45</sup> Rechtssachen C-180/95, Draehmpaehl, Slg. 1997, I-2195, und C-271/31, Marshal, Slg. 1993, I-4367.

<sup>46</sup> ABl. C 332 vom 7.11.1996, S. 11, und ABl. C 185 vom 18.6.1997, S. 21.

<sup>47</sup> Stellungnahme des Europäischen Parlaments vom 10. April 1997 (ABl. C 132 vom 28.4.1997, S. 215), Gemeinsamer Standpunkt des Rates vom 24. Juli 1997 (ABl. C 307 vom 8.10.1997, S. 6) und Beschluss des Europäischen Parlaments vom 6. November 1997 (ABl. C 358 vom 24.11.1997).

der Richtlinie 97/80 wurde jedoch eine gemeinsame Erklärung des Rates und der Kommission bezüglich Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a) mit folgendem Wortlaut vorgelegt<sup>48</sup>:

*„Der Rat ersucht die Kommission, in dem Bericht, den sie nach Artikel 7 vorlegt, auch die Frage des Anwendungsbereichs der Richtlinie zu prüfen.*

*Die Kommission wird hierbei der Rechtsprechung des Gerichtshofs in allen relevanten Bereichen der Sozialpolitik im Anwendungsbereich des allgemeinen Nichtdiskriminierungsprinzips gebührend Rechnung tragen. "*

Der vorliegende Vorschlag wird, durch Zusammenfassung von Bestimmungen über die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit und über die Beweislast in einen einzigen Text, auch die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in diesem Bereich effizienter machen und dieser Erklärung sowie der früheren Forderung des Europäischen Parlaments entsprechen.

Eine weitere wichtige praktische Folge dieses Vorschlags wird in diesem Zusammenhang die Aufhebung der Definition der mittelbaren Diskriminierung in Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 97/80/EG zum Zwecke der Angleichung an die Definition in der Richtlinie 2002/73/EG sein. Diesbezüglich sei daran erinnert, dass die Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG eine neue Definition der mittelbaren Diskriminierung – ohne das statistische Element – in den Text eingeführt hat, in Übereinstimmung mit der Definition in den Richtlinien auf der Grundlage des Artikels 13 EG. In dieser Hinsicht ist zu beachten, dass während der Verhandlungen zur Verabschiedung der Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG im Juni 2001 sowohl die Kommission als auch der Rat anlässlich der Verabschiedung des gemeinsamen Standpunkts Erklärungen abgaben<sup>49</sup>, in denen sie die Notwendigkeit betonten, die Definition der mittelbaren Diskriminierung in der Richtlinie 97/80/EG, geändert durch die Richtlinie 98/52/EG, an die Definition im gemeinsamen Standpunkt und in der späteren Richtlinie 2002/73/EG<sup>50</sup> anzupassen. Der vorliegende Vorschlag entspricht den genannten Erklärungen. Er folgt der spezifischen Forderung der Mitgliedstaaten an die Kommission, einen geänderten Vorschlag bezüglich Richtlinie 97/80/EG vorzulegen, mit dem die Definition der mittelbaren Diskriminierung angepasst werden soll. Eine Erklärung der Kommission zu dieser Frage wurde in das Protokoll der Tagung des Rates „Soziales“ im Juni 2001 aufgenommen. So entspricht diese Projekt zur Zusammenfassung der Richtlinien 2002/73/EG und 97/80/EG auch den vorstehend genannten Erklärungen und dient außerdem der verbesserten Wirksamkeit des Grundsatzes der Gleichbehandlung gemäß der Auslegung durch den Gerichtshof<sup>51</sup>.

---

<sup>48</sup> SN 157/2/97(SOC) REV 2 vom 27. Jun 1997.

<sup>49</sup> 9588/01 SOC 233 CODEC 519 vom 6. Juni 2001.

<sup>50</sup> Protokollerklärung der Kommission (Bezug: Änderung der Richtlinie 97/80/EG) „Im Licht der Änderung der Begriffsbestimmung für „mittelbare Diskriminierung“ wird die Kommission so rasch wie möglich eine entsprechende Änderung der Richtlinie 97/80/EG in der durch die Richtlinie 98/52/EG geänderten Fassung vorschlagen“; Protokollerklärung des Rates (Bezug: Erklärung der Kommission zur Änderung der Richtlinie 97/80/EG) „Der Rat begrüßt die Absicht der Kommission, im Lichte der Änderung der Begriffsbestimmung für „mittelbare Diskriminierung“ einen Vorschlag zur Änderung der Richtlinie 97/80/EG vorzulegen.“

<sup>51</sup> Urteil vom 26. Juni 2001 in der Rechtssache C-381/99, Brunnhofer, Slg. 2001, I-4961, Urteil vom 27. Oktober 1993 in der Rechtssache C-127/92, Enderby, Slg. 1993 I-5535; siehe auch Urteil vom 17. Oktober 1989 in der Rechtssache C-109/88, Danfoss, Slg. 1989, 3199.

**Kapitel 2 – Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung – Sozialer Dialog**

Wie schon für das vorangehende Kapitel gilt auch hier, dass dieses Kapitel die neuen Bestimmungen enthält, die durch die Richtlinie 2002/73/EG eingeführt wurden und die den Bestimmungen in den Richtlinien auf der Grundlage von Artikel 13, also den Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG, ähnlich sind. Hier geht es um:

- Die Benennung entsprechender Stellen durch die Mitgliedstaaten und die Rolle dieser Stellen, also um die Förderung der Gleichbehandlung, Folgemaßnahmen zu Gemeinschaftsrechtsvorschriften und Hilfestellung für Opfer von Diskriminierung.
- Die Stärkung der Rolle der Sozialpartner und NRO bei der Förderung des Grundsatzes der Gleichbehandlung.

Wie schon im vorangegangenen Kapitel werden diese Bestimmungen im Kontext des vorliegenden Vorschlags nunmehr horizontale Anwendung finden und nicht nur Angelegenheiten in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie auf die Arbeitsbedingungen abdecken, sondern auch Fragen im Zusammenhang mit dem Entgelt, einschließlich betrieblicher Systeme der sozialen Sicherheit.

Es ist vernünftigerweise zu erwarten, dass Stellen für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen sich auch mit anderen Aspekten der Arbeitsbedingungen wie Entgelt und betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit befassen werden. Die Ausweitung des Arbeitsbereichs solcher Stellen in Übereinstimmung mit dem vorliegenden Vorschlag wird keine wesentliche Belastung für die Mitgliedstaaten mit sich bringen.

**TITEL IV UMSETZUNG**

In diesem Teil geht es um die horizontalen Bestimmungen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Richtlinie. Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass jegliche Bestimmungen (beispielsweise Gesetze, Tarifvereinbarungen, individuelle Verträge usw.), die dem Grundsatz des gleichen Entgelts oder der Gleichbehandlung widersprechen, aufgehoben, für nichtig erklärt oder entsprechend geändert werden. Auch ist hier der Schutz von Arbeitnehmern einschließlich der als Arbeitnehmervertreter auftretenden Arbeitnehmer vor Diskriminierung festgeschrieben.

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 Nutzwirkung (*effet utile*) dieser Richtlinie zu gewährleisten. Außerdem müssen die Mitgliedstaaten der Kommission ihre in diesem Bereich verabschiedeten Vorschriften mitteilen.

Die Mitgliedstaaten müssen Arbeitgeber und Verantwortliche für die berufliche Bildung ermutigen, aktiv angemessene Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und insbesondere von Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu entwickeln.

Der Abschnitt enthält die übliche Nichtregressionsklausel.

Der Vorschlag für eine Richtlinie enthält eine Bestimmung ähnlich der in der Richtlinie 2002/73/EG über die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das Ziel der Gleichstellung von



Männern und Frauen bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften und Maßnahmen auf den Gebieten im Anwendungsbereich dieser Richtlinie aktiv zu berücksichtigen.

Außerdem verpflichtet der Vorschlag die Mitgliedstaaten, dafür Sorge zu tragen, dass die Richtlinie zusammen mit den nationalen Umsetzungsvorschriften allen Betroffenen zur Kenntnis gebracht wird.

## **TITEL V    SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

Dieser Teil enthält die Standardbestimmungen, angepasst an den vorliegenden Vorschlag für eine Richtlinie.

Eine Standardklausel bezüglich der Umsetzung der Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, bestimmte Informationsanforderungen zu erfüllen, so etwa die regelmäßige Mitteilung der nationalen Rechtsvorschriften und Tarifvereinbarungen zur Umsetzung sowie geeigneter Entsprechungstabellen an die Kommission. Eine weitere Standardklausel, die aus Artikel 2 der Richtlinie 2002/73/EG übernommen wurde, verpflichtet die Mitgliedstaaten, in diesen Umsetzungsvorschriften Bezug auf diese Richtlinie zu nehmen.

Außerdem enthält der Abschnitt einen Artikel über die in diesem Vorschlag zusammengefassten Richtlinien, die aufzuheben sind, sobald die neue Richtlinie in den Mitgliedstaaten anwendbar wird.

Weiter findet sich die „Standard-Überprüfungsklausel“ (Artikel 32), wonach die Kommission spätestens am 30. Juni 2008 die Anwendung dieser Richtlinie überprüft und gegebenenfalls die notwendigen Änderungen vorschlagen wird.

Außerdem umfasst der Abschnitt die spezifischen Bestimmungen der Richtlinie 2002/73/EG über die regelmäßige Berichterstattung (alle vier Jahre) der Kommission; demnach sollen die Mitgliedstaaten die Kommission über Maßnahmen nach Artikel 141 Absatz 4 EG-Vertrag und in Übereinstimmung mit der Erklärung 28 (Maßnahmen zur Verbesserung der Lage der Frauen im Arbeitsleben) unterrichten.

## **4. RECHTSGRUNDLAGE**

Der Vorschlag für eine Richtlinie stützt sich auf Artikel 141 Absatz 3 EG, der der Gemeinschaft die Befugnis verleiht, Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen zu beschließen. Da alle in den ursprünglichen Richtlinien 75/117/EWG, 86/378/EWG in der durch Richtlinie 96/96/EWG geänderten Fassung, 76/207/EWG in der durch Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung und 97/80/EG in der durch Richtlinie 98/52/EG geänderten Fassung behandelten Bereiche unter die juristische Kategorie „Arbeits- und Beschäftigungsfragen“ fallen, kann die neugefasste Richtlinie, die die genannten Richtlinien vereinigt, auf dieselbe Rechtsgrundlage gestellt werden.

Rechtsvorschriften zur Sicherstellung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, die nach Artikel 141 EG-Vertrag verabschiedet werden, sollten für alle abgedeckten Bereiche dieselben Konzepte verwenden, wie sie in den jüngst verabschiedeten Vorschriften – beispielsweise Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG – sowie in vergleichbaren Vorschriften nach Artikel 13 EG zur Bekämpfung anderer Formen der Diskriminierung als auf der Grundlage des Geschlechts, verwendet werden, insoweit die letztgenannte ebenfalls den Bereich Beschäftigung betrifft,

um so die rechtliche und politische Kohärenz zwischen Rechtsvorschriften sicherzustellen, die ähnliche Ziele verfolgen. Es ist daher notwendig, die Kohärenz zwischen Sekundärrechtsvorschriften zu identischen Fragen, wie etwa dem Begriff der mittelbaren Diskriminierung oder der Notwendigkeit, dass die Mitgliedstaaten Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung schaffen, im allgemeineren Kontext von Arbeit und Beschäftigung sicherzustellen und nicht nur hinsichtlich der Themen der Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG.

## **5. RECHTFERTIGUNG IN BEZUG AUF SUBSIDIARITÄT UND PROPORTIONALITÄT**

Der Einsatz eines Rechtsinstruments der Gemeinschaft entspricht dem Grundsatz der Subsidiarität. Die Neufassung bestehender Richtlinien im Bereich Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen wird dazu beitragen, dass diese Grundsätze auf nationaler Ebene gleichmäßig und wirksam angewandt werden. Außerdem besteht die Forderung, auf Gemeinschaftsebene die Kohärenz von Rechtsvorschriften sicherzustellen, die den Grundsatz der Gleichbehandlung verwirklichen. Im Falle der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts lässt sich dies am besten durch die Neufassung bestehender Rechtsvorschriften erreichen.

Der Inhalt des vorgeschlagenen Instruments entspricht auch dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, da er den Mitgliedstaaten größtmöglichen Spielraum dabei lässt, zu entscheiden, wie der Grundsatz der Gleichbehandlung in diesem Zusammenhang am wirksamsten zu verwirklichen ist.

Die Rechtsvorschrift der Gemeinschaft wird keine unmittelbare Auswirkung auf die Funktion der Unternehmen haben und wird keine administrativen oder rechtlichen Einschränkungen mit sich bringen, die die Gründung oder das Wachstum von KMU behindern könnten.

## **6. ANMERKUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN**

Es erwies sich als notwendig, einige sprachliche Korrekturen in der finnischen, italienischen, portugiesischen und schwedischen Fassung der Texte der neu gefassten Richtlinien vorzunehmen, um die Übereinstimmung mit den anderen Sprachfassungen sicherzustellen.

### **TITEL I**

#### **Allgemeine Bestimmungen**

##### **Artikel 1**

Dieser Artikel beschreibt die Ziele der Richtlinie.

Die Richtlinie behandelt die Fragen, die in der Richtlinie 76/207/EWG in der durch die Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung (Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg, Arbeitsbedingungen) sowie in den Richtlinien 75/117/EWG (gleiches Entgelt) und 86/378/EWG in der durch die Richtlinie 96/96/EG geänderten Fassung (betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit) geregelt sind.

Ziel der Richtlinie ist es, die bestehenden Verbindungen zwischen den Richtlinien 76/207/EWG (in der geänderten Fassung) und 92/85/EWG zu Fragen im Zusammenhang mit Mutterschaft und Schwangerschaft, die von diesen Richtlinien abgedeckt sind, weiter zu klären. Sie enthält klare und konsistente Definitionen, aktualisiert den Text durch die Integration der ständigen Rechtsprechung und bietet einen klar strukturierten Rechtstext.

Diese Richtlinie soll auch die wirksame Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung sicherstellen, einschließlich insbesondere der Ausweitung der Bestimmungen zur Beweislastumkehr auf alle Bereiche, die in ihren sachlichen Anwendungsbereich fallen.

### Artikel 2

Dieser Artikel definiert die Begriffe unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung aufgrund des Geschlechts und sexuelle Belästigung. Die Definitionen sind identisch mit denen in der bereits verabschiedeten Richtlinie 2002/73/EG.

Der Artikel gibt auch die Definition von „Entgelt“ aus dem Artikel 141 EG sowie die Definition von „betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit“ aus Artikel 2 der Richtlinie 86/378/EWG in der durch Artikel 1 Nr. 1 Absatz 1 der Richtlinie 96/97/EG geänderten Fassung wieder.

### Artikel 3

Dieser Artikel definiert den personellen Anwendungsbereich der Richtlinie in derselben Formulierung, wie sie in der Richtlinie 96/97/EG enthalten ist.

Absatz 2 enthält eine Standardformulierung, die in allen Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen enthalten ist. Hier kommt der anerkannte Grundsatz zum Tragen, dass Maßnahmen zum Schutz der Frauen während Schwangerschaft und Mutterschaft eine zulässige Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung darstellen. Der Absatz bezieht eine Formulierung in Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 2002/73/EG ein, der horizontale Wirkung für die Richtlinien hat (siehe auch Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie 86/378/EWG).

Absatz 3 enthält den angepassten ersten Satz aus Artikel 2 Absatz 7 erster Unterabsatz der Richtlinie 76/207/EWG in der durch Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 2002/73/EG<sup>52</sup> geänderten Fassung.

## **TITEL II**

### **Besondere Bestimmungen**

#### **Kapitel 1**

#### **Grundsatz des gleichen Entgelts**

### Artikel 4

Dieser Artikel entspricht dem Hauptartikel der Richtlinie 75/117/EWG über gleiches Entgelt, leicht angepasst, um die jüngste Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen, insbesondere sein Urteil vom 17. September 2002 in der Rechtssache C-320/00, A. G. Lawrence und andere gegen Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group und Mitie Secure Services Ltd.<sup>53</sup>, sowie das Urteil vom 13. Januar 2004 in der Rechtssache Debra Allonby gegen Accrington/Rosssendale College, C-256/01<sup>54</sup>. Mit dieser Rechtsprechung hat der Gerichtshof ein neues Element eingeführt, das hinsichtlich des Vergleichs gleichwertiger Arbeit über die Kriterien „selber Betrieb“ oder „selber Dienst“ hinausgeht, nämlich den

---

<sup>52</sup> ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1.

<sup>53</sup> Slg. 2002, I-7325.

<sup>54</sup> noch nicht veröffentlicht.

Begriff „ein und dieselbe Quelle“. Der Gerichtshof befand, dass „nichts im Wortlaut des Artikels 141 Absatz 1 EG darauf hindeutet, dass die Anwendbarkeit dieser Bestimmung auf Fälle beschränkt wäre, in denen Männer und Frauen ihre Arbeit für ein und denselben Arbeitgeber verrichten.“

Somit beinhaltet der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, dass die Vergütung für dieselbe oder eine gleichwertige Arbeit nicht unbedingt von ein und demselben Arbeitgeber stammen muss, dass aber die festgestellten Unterschiede in den Entgeltbedingungen auf ein und dieselbe Quelle zurückzuführen sein müssen. Fehlte eine solche einzige Quelle, gäbe es keine Stelle, die für etwaige Ungleichbehandlung verantwortlich wäre und die Gleichbehandlung wieder herstellen könnte.

Bezüglich der Frage der beruflichen Einstufung bleibt der Text dieses Vorschlags unverändert gegenüber dem Wortlaut des Artikels 1 der Richtlinie 75/117/EWG.

## Kapitel 2

### Grundsatz der Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit

#### Artikel 5

Dieser Artikel entspricht dem ersten Absatz des Artikels 5 der Richtlinie 86/378/EG, der durch die Richtlinie 96/97/EG nicht verändert wurde. Er sieht die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit innerhalb der in Artikel 6 dargelegten Grenzen vor.

#### Artikel 6

Der erste Absatz dieses Artikels übernimmt unverändert Artikel 4 der Richtlinie 86/378/EWG zum materiellen Anwendungsbereich dieses Kapitels in Bezug auf betriebliche Systeme und abgedeckte Risiken.

Der zweite Absatz ist eine neue Bestimmung, die die Rechtsprechung des Gerichtshofs zur Anwendung des neuen Artikels 141 Absätze 1 und 2 EG auf spezifische Systeme für Beschäftigte im öffentlichen Dienst widerspiegelt<sup>55</sup>.

Durch die Kodifizierung dieser Rechtsprechung stellt die Richtlinie klar, dass diese auch für Systeme der sozialen Sicherheit für eine besondere Kategorie von Beschäftigten im öffentlichen Dienst gilt, sofern die betreffenden Leistungen aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses gezahlt werden, unmittelbar mit den zurückgelegten Beschäftigungszeiten im Zusammenhang stehen und der Betrag durch Bezugnahme auf das letzte Gehalt ermittelt wird. Die Tatsache, dass ein bestimmtes System für eine bestimmte Kategorie von Beamten und anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst Teil eines allgemeinen, harmonisierten Rahmens eines gesetzlichen Systems ist, ist in dieser Hinsicht nicht von Belang (siehe insbesondere die Urteile *Beune* und *Niemi*).

#### Artikel 7

---

<sup>55</sup> Urteile des Gerichtshofs vom 28. September 1994 in der Rechtssache C-7/93, *Beune*, Slg. 1994, I-4471, vom 17. April 1997 in der Rechtssache 147/95, *Evrenopoulos*, Slg. 1997, I-02057, vom 29. November 2001 in der Rechtssache C-366/99, *Griesmar*, Slg. 2001, I-09383, vom 13. Dezember 2001 in der Rechtssache C-206/00, *Henri Mouflin*, Slg. 2001, I-0201, und in jüngerer Zeit Urteil vom 12. September 2002 in der Rechtssache C-351/00, *Niemi*, Slg. 2002, I-07007.

Diese Bestimmung übernimmt unverändert Artikel 2 Absätze 2 und 3 der Richtlinie 86/378/EWG in der durch Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie 96/97/EG geänderten Fassung.

Wie in den früheren Richtlinien gilt:

- a) Einzelverträge für selbständig Erwerbstätige (*da diese Verträge grundsätzlich privat sind*);
- b) Systeme für selbständig Erwerbstätige mit nur einem Mitglied (*wie beim vorstehenden Punkt sind diese Verträge grundsätzlich privat*);
- c) Versicherungsverträge im Falle von unselbständig Erwerbstätigen, bei denen der Arbeitgeber nicht Vertragspartei ist, sind durch den vorliegenden Vorschlag nicht abgedeckt.

Die Punkte d) und e) betreffen private Regelungen zwischen der versicherten Person und dem System, die nicht unter den Begriff der betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit fallen, wie sie in Artikel 2 des vorliegenden Vorschlags definiert sind.

Der zweite Absatz spiegelt die Rechtsprechung des Gerichtshofs in seinem Urteil vom 9. November 1993 in der Rechtssache C-132/92, *Birds Eye Walls*<sup>56</sup>, zur „Überbrückungsrente“ wider und ist unverändert von Artikel 2 Absatz 3 der Richtlinie 86/378/EWG in der durch die Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie 96/97/EG eingefügten Fassung übernommen.

#### Artikel 8

Dieser Artikel entspricht Artikel 6 der Richtlinie 86/378/EWG in der durch Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 96/97/EG geänderten Fassung und soll die Rechtsprechung des Gerichtshofs in den Rechtssachen *Neath* und *Coloroll* berücksichtigen, er enthält eine nicht erschöpfende Liste von Vorschriften, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegen stehen.

Der ursprüngliche Artikel ist insofern leicht abgeändert, als Buchstabe h) in Absatz 1 keine Bezugnahme auf den Anhang der Richtlinie 96/97/EG zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG enthält. Dieser Anhang enthält Beispiele bestimmter Elemente in Systemen mit Leistungszusage, die durch Kapitalansammlung finanziert werden, die eine Ungleichbehandlung darstellen können, 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.

Diese Beispiele umfassen:

- Umwandlung eines Teils der regelmäßigen Rentenzahlungen in Kapital;
- Übertragung der Rentenansprüche;
- 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.

#### Artikel 9

Dieser Artikel entspricht Artikel 8 der Richtlinie 86/378/EWG in der durch Artikel 1 Absatz 4 der Richtlinie 96/97/EG geänderten Fassung, hinsichtlich der Anwendung der Richtlinie auf betriebliche Systeme selbständig Erwerbstätiger. Diese Bestimmungen werden durch die

---

<sup>56</sup> Birds Eye Walls Ltd. gegen Friedel M. Roberts, Slg. 1993, I-5579.

Rechtsprechung des Gerichtshofs in der Rechtssache Barber sowie in den nachfolgenden Urteilen nicht berührt.

Vorschriften in betrieblichen Systemen selbständig Erwerbstätiger, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegen stehen, müssen spätestens ab dem 1. Januar 1993 oder – für Mitgliedstaaten, die nach diesem Datum beigetreten sind – ab dem Datum, zu dem die Richtlinie 86/378/EG in der durch die Richtlinie 96/97/EG geänderten Fassung in ihrem Hoheitsgebiet anwendbar wurde, geändert werden.

Die Richtlinie steht dem nicht entgegen, dass sich die Rechte und Pflichten, die sich aus einer vor dem Zeitpunkt der Änderung eines betrieblichen Systems selbständig Erwerbstätiger liegenden Zeit der Mitgliedschaft in dem betreffenden System ergeben, weiterhin nach den Bestimmungen des Systems richten, die während dieses Zeitraums galten.

#### Artikel 10

Dieser Artikel entspricht Artikel 9 der Richtlinie 86/378/EWG in der durch Artikel 1 Absatz 5 der Richtlinie 96/97/EG geänderten Fassung. Er betrifft die Ausnahmeregelungen in Bezug auf die Anwendung der Richtlinie auf betriebliche Systeme selbständig Erwerbstätiger, die – wie schon im vorangehenden Artikel – von der Rechtsprechung des Gerichtshofs in der Rechtssache Barber und den nachfolgenden Urteilen nicht berührt werden. Diese Ausnahmen betreffen die Festsetzung des Rentenalters, das Recht auf Hinterbliebenenrenten und die Angleichung der Beiträge zu einem betrieblichen System der sozialen Sicherheit für selbständig Erwerbstätige. Buchstabe c) des früheren Artikels 9 der Richtlinie 86/378/EWG in der durch die Richtlinie 96/97/EG (Artikel 1 Absatz 5) geänderten Fassung enthält eine Übergangsfrist für die Angleichung der Beiträge selbständig Erwerbstätiger.

#### Artikel 11

Dieser Artikel entspricht Artikel 2 der Richtlinie 96/97/EG.

Die Absätze 1 und 2 dieses Artikels spiegeln die Rechtsprechung des Gerichtshofs zur rückwirkenden Geltung des neuen Artikels 141 Absätze 1 und 2 (ehemaliger Artikel 119) auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit wider, der in der Richtlinie 96/97/EG berücksichtigt ist. Absatz 3 behandelt die Anwendung der Richtlinie in Mitgliedstaaten, die zuvor Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum waren.

Neu ist jedoch Absatz 4, der festlegt, dass für andere Mitgliedstaaten, deren Beitritt nach dem 17. Mai 1990 liegt, das Datum 17. Mai 1990 in den vorstehend genannten Absätzen 1 und 2 ersetzt wird durch das Datum, zu dem Artikel 141 Absätze 1 und 2 (ehemaliger Artikel 119) in ihrem Hoheitsgebiet anwendbar wurde (dies, um die Situation der Beitrittsländer zu berücksichtigen).

#### Artikel 12

Dieser Artikel entspricht Artikel 9a der Richtlinie 86/378/EWG (eingefügt durch Artikel 1 der Richtlinie 96/97/EG) über ein flexibles Rentenalter. Dementsprechend ist ein flexibles Rentenalter zu gleichen Bedingungen für Männer und Frauen nicht als mit dieser Richtlinie unvereinbar anzusehen.

### 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**

##### Artikel 13

Der erste Absatz dieses Artikels entspricht Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 76/207/EWG in der durch Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung. Dieser neue Artikel entspricht ähnlichen Formulierungen in Richtlinien auf der Grundlage des Artikels 13, also in den Richtlinien 2000/43/EG<sup>57</sup> und 2000/78/EG<sup>58</sup>.

Der zweite Absatz dieses Artikels entspricht Artikel 2 Absatz 6 der Richtlinie 76/207/EWG in der durch Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung. Er behandelt das Ausmaß, in dem Ausnahmeregelungen vom Grundsatz der Gleichbehandlung im Falle einer Tätigkeit zulässig sind, die durch ihre besonderen Merkmale eine Person eines bestimmten Geschlechts erfordert, und entspricht der Rechtsprechung des Gerichtshofs in dieser Frage<sup>59</sup>.

Der dritte Absatz entspricht Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie 76/207/EWG, der sich auf die Ausschlussklausel in Artikel 2 Absatz 6 der Richtlinie 76/207/EWG bezieht, in der durch Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung.

##### Artikel 14

Dieser Artikel entspricht Artikel 2 Absatz 8 der Richtlinie 76/207/EWG in der durch Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung und bezieht sich auf die Möglichkeit, dass Mitgliedstaaten 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.

##### Artikel 15

Dieser Artikel spiegelt die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu Mutterschaft und Schwangerschaft wider (siehe insbesondere Rechtssache 184/83, Hofmann gegen Barmer Ersatzkasse [1984], Slg., 3047, Nr. 25; Rechtssache C-421/92, Habermann-Beltermann, [1994], Slg., I-1657, Nr. 21; und Rechtssache C-32/93, Webb gegen EMO Air Cargo [1994], Slg., I-3567, Nr. 20). Er klärt die Beziehungen zwischen der Richtlinie 92/85/EWG und dem vorliegenden Vorschlag für eine Richtlinie in Bezug auf die Fragen, die in diesem Kapitel geregelt werden und die durch Artikel 2 Absatz 7 zweiter und dritter Unterabsatz der Richtlinie 76/207/EWG in der durch Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung erfasst sind, in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung.

Der Vorschlag spiegelt im ersten Absatz, in dem festgelegt ist, dass „die ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie gilt“, Artikel 2 Absatz 7 dritter Unterabsatz der

---

<sup>57</sup> ABl. L 180 vom 19. Juli 2000, S. 22.

<sup>58</sup> ABl. L 303 vom 2. Dezember 2000, S. 16.

<sup>59</sup> Urteil vom 15. Mai 1986 in der Rechtssache C-222/84, Johnston; Urteil vom 26. Oktober 1999, Sirdar [1999], Slg., I-0000; und Urteil vom 11. Januar 2000 in der Rechtssache C-285/98 Kreil [2000], Slg. I-0000.

Richtlinie 76/207/EWG wider, der durch Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 2002/73/EG eingesetzt wurde.

Der zweite Absatz entspricht Artikel 2 Absatz 7 der Richtlinie 76/207/EG, der durch Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 2002/73/EG eingefügt wurde, und übernimmt unverändert den Wortlaut der genannten Bestimmung, der wiederum Ausdruck der Rechtsprechung des Gerichtshofs zum Anspruch von Frauen im Mutterschaftsurlaub ist, nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs an ihren früheren 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.

### Artikel 16

Dieser Artikel übernimmt unverändert Artikel 2 Absatz 7 vierter Unterabsatz zweiter Teil der Richtlinie 76/207/EWG, eingesetzt durch Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 2002/73/EG, der festlegt, dass diese Richtlinie das Recht der Mitgliedstaaten unberührt lässt, eigene Rechte auf **Vaterschaftsurlaub** und/oder **Adoptionsurlaub** anzuerkennen. Die Mitgliedstaaten, die derartige Rechte anerkennen, sollen die erforderlichen Maßnahmen treffen, um Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor Entlassung infolge der Inanspruchnahme dieser Rechte zu schützen, und gewährleisten, dass sie nach Ablauf des Urlaubs Anspruch darauf haben, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, und zwar unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.

Dieser Absatz über Vaterschaftsurlaub und Adoptionsurlaub wurde während der Verhandlungen zur Verabschiedung der Richtlinie 2002/73/EG sowohl vom Europäischen Parlament als auch vom Rat eingeführt.

## TITEL III

### Horizontale Bestimmungen

#### **Kapitel 1**

#### **Rechtsschutz**

#### ***Abschnitt 1***

#### ***Rechtsbehelf***

### Artikel 17

Dieser Artikel entspricht Artikel 6 Absätze 1, 3 und 4 der Richtlinie 76/207/EWG in der durch Artikel 1 Absatz 5 der Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung, mit einer Anpassung zur Berücksichtigung des gleichen Entgelts.

In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs<sup>60</sup> legt Absatz 3 fest, dass die vorangehenden Absätze einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung betreffend den Grundsatz der Gleichbehandlung unberührt lassen. Dies entspricht Artikel 6

---

<sup>60</sup> Urteil vom 16. Mai 2000, Rechtssache C-78/98, Preston, Slg. 2000, I-03201.



Absatz 4 der Richtlinie 76/207/EWG, eingeführt durch Artikel 1 Absatz 5 der Richtlinie 2002/73/EG eingeführt wurde.

### Artikel 18

Dieser Artikel entspricht Artikel 6 Absatz 2 der Richtlinie 76/207/EWG in der durch Artikel 1 Absatz 5 der Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung und bezieht sich auf die Entschädigung im Falle eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs.

## **Abschnitt 2**

### **Beweislast**

### Artikel 19

Dieser Artikel entspricht dem Hauptartikel der Richtlinie 97/80/EG über die Beweislast, also dem Artikel 4.

### Artikel 20

Dieser Artikel entspricht Artikel 3 der Richtlinie 97/80/EG zum Anwendungsbereich der genannten Richtlinie. Dieser Artikel wurde leicht angepasst, um alle Situationen abzudecken, die vom vorliegenden Vorschlag für eine Richtlinie abgedeckt sind (siehe oben).

Die Ausnahme in Bezug auf Strafverfahren (Artikel 3 Absatz 2 der Richtlinie 97/80/EG) kommt in Absatz 2 zum Ausdruck.

## **Kapitel 2**

### **Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung – Sozialer Dialog**

### Artikel 21

Dieser Artikel betrifft die Einsetzung, die Rolle und die Kompetenzen von Stellen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung, die bereits in Artikel 8a der Richtlinie 76/207/EWG, eingefügt durch Artikel 1 Absatz 7 der Richtlinie 2002/73/EG, vorgesehen sind. Diese Bestimmung gilt nach dem vorliegenden Vorschlag für alle Fragen, die von den Richtlinien behandelt werden, die Teil der vorliegenden Neufassung sind.

### Artikel 22

Dieser Artikel betrifft die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, in Übereinstimmung mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zu treffen und Gleichstellungspläne am Arbeitsplatz zu fördern.

Dieser Artikel entspricht Artikel 8b der Richtlinie 76/207/EWG, eingefügt durch Artikel 1 Absatz 7 der Richtlinie 2002/73/EG, und gilt für alle Angelegenheiten, die durch den vorliegenden Vorschlag für eine Richtlinie abgedeckt sind.

### Artikel 23

Dieser Artikel betrifft die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, den Dialog mit den jeweiligen Nichtregierungsorganisationen, die gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und

Gepflogenheiten ein rechtmäßiges Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu beteiligen, zu fördern, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu fördern. Diese Bestimmung, die bereits in der Richtlinie 76/207/EWG (Artikel 8c, eingefügt durch Artikel 1 Absatz 7 der Richtlinie 2002/73/EG) enthalten ist, sollte legitimerweise horizontale Wirkung haben und auf allen Angelegenheiten anwendbar sein, die durch den vorliegenden Vorschlag abgedeckt sind. Ein ähnlicher Artikel ist auch in den jüngst verabschiedeten Richtlinien auf der Grundlage von Artikel 13 EG (Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG) zu finden.

#### **TITEL IV**

#### **Durchführung**

##### Artikel 24

Dieser Artikel stellt eine klassische Bestimmung dar, die in Artikel 3 Absatz 2 der Richtlinie 76/207/EG in der durch Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung enthalten ist und die Umsetzung der Richtlinie durch die Mitgliedstaaten betrifft. Gleichbehandlung umfasst die Beseitigung von Diskriminierung, die durch Gesetze, Verordnungen oder Verwaltungsvorschriften gegeben ist, und die Richtlinie schreibt daher vor, dass die Mitgliedstaaten derartige Bestimmungen abschaffen. Wie bei früheren Rechtstexten sieht die Richtlinie auch vor, dass alle Bestimmungen, die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung nicht vereinbar sind, für nichtig erklärt oder geändert werden bzw. änderungsfähig sein müssen, wenn dies verlangt wird.

##### Artikel 25

Diese Bestimmung stammt aus der Richtlinie 2002/73/EG und gilt horizontal für alle Situationen innerhalb des sachlichen Anwendungsbereichs der Richtlinie (Artikel 1 Absatz 6, der Artikel 7 der Richtlinie 76/207/EWG ersetzt). Sie betrifft die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Arbeitnehmer sowie die aufgrund der innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten vorgesehenen Arbeitnehmervertreter vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

##### Artikel 26

Dieser Artikel ist eine Standardbestimmung, die Sanktionen bei Verstößen gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung vorsieht. Ähnliche Bestimmungen enthält Artikel 8d der Richtlinie 76/207/EWG, eingeführt durch Artikel 1 Absatz 7 der Richtlinie 2002/73/EG. Artikel 26 fasst alle Bestimmungen über Sanktionen zusammen und macht sie auf die in dieser Richtlinie erfassten Angelegenheiten anwendbar.

##### Artikel 27

Dieser Artikel stammt von Artikel 2 Absatz 5 der Richtlinie 76/207/EWG in der durch Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung und empfiehlt den Mitgliedstaaten, zu Maßnahmen zu ermutigen, die allen Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und insbesondere Belästigung und sexueller Belästigung vorbeugen.

Artikel 28

Dies ist wiederum eine Standardbestimmung, die vorsieht, dass es bei der Umsetzung der Richtlinie keine Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten Schutzniveaus in Bezug auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben darf.

Artikel 29

Dieser Artikel zum „gender mainstreaming“ spiegelt den Geist des Artikels 3 Absatz 2 EG-Vertrag wider und ist identisch mit Artikel 1a der Richtlinie 76/207/EWG, eingefügt durch Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie 2002/73/EG. Diese Bestimmung hat horizontale Wirkung und ist auf alle Angelegenheiten anwendbar, die durch die Richtlinien abgedeckt sind, die Teil dieser Neufassung sind.

Artikel 30

Diese Bestimmungen stammen aus der Richtlinie 97/80/EG (Artikel 5) sowie aus der Richtlinie 75/117/EWG (Artikel 7) und betrifft die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, dafür Sorge zu tragen, dass die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften, allen Betroffenen in geeigneter Form bekanntgemacht werden, beispielsweise am Arbeitsplatz. Diese wichtige Bestimmung hat horizontale Wirkung und ist auf alle Angelegenheiten anwendbar, die durch den vorliegenden Vorschlag für eine Richtlinie abgedeckt sind.

**TITEL V****Schlussbestimmungen**Artikel 31

Absatz 1 verpflichtet die Mitgliedstaaten, der Kommission bis spätestens zum ... Bericht über die Umsetzung der Richtlinie zu erstatten, damit die Kommission einen Bericht an das Europäische Parlament und den Rat erstellen kann.

Absatz 2 entspricht der Bestimmung in Artikel 2 Absatz 3 der Richtlinie 2002/73/EG über die Berichterstattung alle vier Jahre über die Maßnahmen der Mitgliedstaaten gemäß Artikel 141 Absatz 4 EG.

Artikel 32

Der Artikel sieht eine mögliche Überprüfung der Richtlinie vor und besteht in anderen Richtlinien in ähnlicher Formulierung. Die Auswirkung der Richtlinie wird von der Kommission sorgfältig bewertet, für notwendig erachtete Anpassungen werden in geeigneter Weise vorgeschlagen.

Artikel 33

Absatz 1 dieses Artikels legt das Datum für die Umsetzung der Richtlinie durch die Mitgliedstaaten fest. In Übereinstimmung mit kürzlich vereinbarten Verfahren fordert er die Mitgliedstaaten auch auf, den Wortlaut der Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinie mitzuteilen.

Absatz 2 ist eine Standardbestimmung, wonach die Vorschriften zur Durchführung der Richtlinie eine Bezugnahme auf diese Richtlinie enthalten oder von einer solchen

Bezugnahme begleitet werden sollen. Dieser Absatz enthält außerdem eine Bestimmung, wonach diese Bezugnahme eine Erklärung enthalten soll, wonach Bezugnahmen in bestehenden Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf durch diese Richtlinie aufgehobene Richtlinien als Bezugnahmen auf die vorliegende Richtlinie zu verstehen sind.

Artikel 34

Dieser Artikel betrifft die Aufhebung der Richtlinien, die Teil der vorliegenden Neufassung sind, sobald die Richtlinie vom Rat und vom Europäischen Parlament verabschiedet wurden. Diese Bestimmung gilt unbeschadet der Verpflichtungen der Mitgliedstaaten in Bezug auf die Fristen für die Umsetzung der bestehenden Richtlinien in nationales Recht und auf die Geltungsfristen.

Artikel 35

Dies ist ein Standardartikel, der festlegt, dass die Richtlinie am [zwanzigsten] Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft tritt.

Artikel 36

Dies ist ein Standardartikel, der besagt, dass die Richtlinie an die Mitgliedstaaten gerichtet ist.

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

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

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

auf Vorschlag der Kommission<sup>61</sup>,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses<sup>62</sup>,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen<sup>63</sup>,

nach dem Verfahren gemäß Artikel 251 des Vertrags,

in Erwägung nachstehender Gründe:

↓ neu

- (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<sup>64</sup> 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<sup>65</sup> 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<sup>66</sup> und die Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts<sup>67</sup> enthalten ebenfalls Bestimmungen, deren Ziel die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist.

<sup>61</sup> ABl. C , , S.

<sup>62</sup> ABl. C , , S.

<sup>63</sup> ABl. C , , S.

<sup>64</sup> ABl. L 39 vom 14.2.1976, S. 40; geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG (AbI. L 269 vom 5.10.2002, S. 15).

<sup>65</sup> ABl. L 225 vom 12.8.1986, S. 40; geändert durch die Richtlinie 96/97/EG (AbI. L 46 vom 17.2.1997, S. 20).

<sup>66</sup> ABl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19.

<sup>67</sup> ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 6; Richtlinie geändert durch Richtlinie 98/52/EG (AbI. L 205 vom 22.7.1998, S. 66).

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.

↓ 2002/73/EG,  
Erwägungsgrund 4 (angepasst)

- (2) Die Gleichstellung  Gleichbehandlung  von Männern und Frauen stellt  ein grundlegendes Prinzip dar, das  nach Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 2 des EG-Vertrags ~~sowie nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ein grundlegendes Prinzip dar. In diesen Vertragsbestimmungen wird die Gleichstellung von Männern und Frauen als Aufgabe und Ziel der Gemeinschaft bezeichnet, und es wird eine positive Verpflichtung begründet, sie~~ die Gemeinschaft bei allen ihren Tätigkeiten ~~der Gemeinschaft~~ zu fördern hat.

↓ 2002/73/EG,  
Erwägungsgrund 5 (angepasst)

- (3) Artikel 141  Absatz 3  des Vertrags, ~~insbesondere Absatz 3,~~  bietet nunmehr eine spezifische Rechtsgrundlage für den Erlass von Gemeinschaftsmaßnahmen zur Sicherstellung des Grundsatzes der  ~~stellt speziell auf die~~ Chancengleichheit und ~~die~~  der  Gleichbehandlung ~~von Männern und Frauen~~ in Arbeits- und Beschäftigungsfragen ~~ab~~ , einschließlich des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit .

↓ 2002/73/EG,  
Erwägungsgrund 3 (angepasst)

- (4)  Artikel 21 und 23 der  ~~Diese Richtlinie achtet die Grundrechte und entspricht den insbesondere mit der~~ Charta der Grundrechte der Europäischen Union ~~anerkannten Grundsätzen~~  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 .

↓ neu

- (5) Aus Gründen der Kohärenz ist es notwendig, eine einzige Definition der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung festzulegen.

↓ 97/80/EG, Erwägungsgrund 19  
(angepasst)

~~Eine mittelbare Diskriminierung ist noch schwieriger zu beweisen. Deshalb ist es wichtig, dass der Begriff der mittelbaren Diskriminierung definiert wird.~~

↓ 2002/73/EG,  
Erwägungsgrund 8 (angepasst)

- (6) Die Belästigung einer Person aufgrund ihres Geschlechts und die sexuelle Belästigung stellen einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von ~~Frauen~~ ☒ Männern ☒ und ☒ Frauen ☒ ~~Männern~~ dar; ~~daher sollten diese Begriffe bestimmt und die betreffenden Formen der~~ ☒ und sind somit als ☒ Diskriminierung ☒ aufgrund des Geschlechts im Sinne dieser Richtlinie anzusehen ☒ ~~verboten werden. Diesbezüglich ist darauf hinzuweisen, dass diese~~ ☒ Diese ☒ Formen der Diskriminierung ☒ kommen ☒ nicht nur am Arbeitsplatz vor~~kommen~~, sondern auch im Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Ausbildung ~~sowie während der Beschäftigung und der Berufstätigkeit.~~

↓ 2002/73/EG,  
Erwägungsgrund 9 (angepasst)

- (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 ~~sexuellen~~ Diskriminierung ☒ aufgrund des Geschlechts ☒ vorzugehen und insbesondere präventive Maßnahmen zur Bekämpfung der Belästigung und der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu treffen.

↓ neu

- (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.
- (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>68</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>69</sup> muss jedoch ein und dieselbe Quelle gegeben sein, auf die die

<sup>68</sup> [2002], Slg., I-7325.

<sup>69</sup> Urteil vom 13.1.2004.

festgestellten Unterschiede bei den Entgeltbedingungen zurückzuführen sind, da ansonsten eine Einheit fehlt, die für die Ungleichbehandlung verantwortlich ist und die die Gleichbehandlung wiederherstellen könnte.

---

↓ 86/378/EWG,  
Erwägungsgrund 1 (angepasst)

~~Der Vertrag sieht vor, dass jeder Mitgliedstaat den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwendet. Unter «Entgelt» sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld- oder Sachleistung zahlt.~~

---

↓ 86/378/EWG,  
Erwägungsgrund 2 (angepasst)

~~Der Grundsatz des gleichen Entgelts ist zwar unmittelbar auf Fälle anwendbar, in denen Diskriminierungen allein aufgrund der Kriterien der Gleichbehandlung und der Entgeltgleichheit festgestellt werden können; doch gibt es auch Fälle, in denen die Verwirklichung dieses Grundsatzes von der Verabschiedung ergänzender Bestimmungen abhängt, in denen seine Tragweite dargelegt wird.~~

---

↓ 75/117/EWG,  
Erwägungsgrund 1 (angepasst)

~~Die Verwirklichung des in Artikel 119 des Vertrages genannten Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen ist Bestandteil der Errichtung und des Funktionierens des Gemeinsamen Marktes.~~

---

↓ 75/117/EWG,  
Erwägungsgrund 2 (angepasst)

~~Es obliegt in erster Linie den Mitgliedstaaten, durch entsprechende Rechts- und Verwaltungsvorschriften die Anwendung dieses Grundsatzes zu gewährleisten.~~

---

↓ 75/117/EWG,  
Erwägungsgrund 3 (angepasst)

~~In der Entschließung des Rates vom 21. Januar 1974 über ein sozialpolitisches Aktionsprogramm<sup>70</sup> wurde im Hinblick auf die Angleichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen auf dem Wege des Fortschritts und eine ausgewogene wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Gemeinschaft die Vorrangigkeit von~~

---

<sup>70</sup>

ABl. Nr. C 13 vom 23. 8. 1995, S. 1.



~~Aktionen anerkannt, die zugunsten der Frauen in bezug auf den Zugang zu Beschäftigung, beruflicher Bildung und beruflichem Aufstieg sowie die Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlohnung zu unternehmen sind.~~

↓ 75/117/EWG,  
Erwägungsgrund 4 (angepasst)

~~Es ist zweckmäßig, die grundlegenden Rechtsvorschriften durch Bestimmungen zur Erleichterung der konkreten Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes zu verstärken, damit alle Arbeitnehmer in der Gemeinschaft eines Schutzes auf diesem Gebiet teilhaftig werden können.~~

↓ 75/117/EWG,  
Erwägungsgrund 5 (angepasst)

~~Trotz der Bemühungen um die Ausführung der Entschließung der Konferenz der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961 zur Angleichung des Entgelts für Männer und Frauen bestehen in den Mitgliedstaaten weiterhin Unterschiede. Es ist daher wichtig, die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in bezug auf die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts anzunähern.~~

↓ neu

(10) Es sollten spezifische Maßnahmen erlassen werden, um die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit zu gewährleisten und ihren Geltungsbereich klarer zu definieren.

↓ 86/378/EWG,  
Erwägungsgrund 3 (angepasst)

~~Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zur Beschäftigung und zur Berufsausbildung, beim beruflichen Aufstieg sowie bei den Arbeitsbedingungen<sup>71</sup> sieht vor, dass der Rat zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit auf Vorschlag der Kommission Bestimmungen erlässt, in denen der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten angegeben sind. Der Rat hat zu diesem Zweck die Richtlinie 79/7/EWG vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit<sup>72</sup> erlassen.~~

<sup>71</sup> ABl. Nr. L 39 vom 14. 2. 1976, S. 40.

<sup>72</sup> ABl. L 6 vom 10.1.1979, S. 24.

↓ 86/378/EWG,  
Erwägungsgrund 4 (angepasst)

~~Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinie 79/7/EWG sieht vor, dass zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der Rat auf Vorschlag der Kommission Bestimmungen erlässt, in denen dazu der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten angegeben sind.~~

↓ 86/378/EWG,  
Erwägungsgrund 5 (angepasst)

~~Es ist angezeigt, den Grundsatz der Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit zu verwirklichen, die Schutz gegen die in Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 79/7/EWG genannten Risiken gewähren, sowie bei den Systemen, die für Arbeitnehmer sonstige Vergütungen in Form von Geld- und Sachleistungen im Sinne des Vertrages vorsehen.~~

↓ 86/378/EWG,  
Erwägungsgrund 6 (angepasst)

~~Die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung steht Bestimmungen zum Schutz der Frau bei Mutterschaft nicht entgegen.~~

↓ 96/97/EG, Erwägungsgrund 2  
(angepasst)

(11) Mit seinem Urteil vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache 262/88 (Barber gegen Guardian Royal Exchange Assurance Group)<sup>73</sup> erkennt  der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften an, dass alle Formen von Betriebsrenten Bestandteil des Entgelts im Sinne von Artikel  141  ~~119~~ des Vertrags sind.

↓ neu

(12) Auch wenn der Begriff des Entgelts im Sinne des Artikels 141 des Vertrags Sozialversicherungsleistungen nicht umfasst, steht nunmehr doch fest, dass ein Rentensystem für Beschäftigte im öffentlichen Dienst unter den Grundsatz des gleichen Entgelts fällt, wenn die aus einem solchen System zahlbaren Leistungen dem Arbeitnehmer aufgrund seines Beschäftigungsverhältnisses mit dem öffentlichen Arbeitgeber gezahlt werden, ungeachtet der Tatsache, dass ein solches System Teil eines allgemeinen, durch Gesetz geregelten Systems ist. Nach den Urteilen des Gerichtshofs in der Rechtssache C-7/39, *Bestuur van het Algemeen Burgerlijk*

<sup>73</sup>

Slg. 1990, S. I-1889.

*Pensioensfonds gegen G. A. Beune*<sup>74</sup> und in der Rechtssache C-351/00, *Pirkko Niemi*<sup>75</sup> ist diese Bedingung erfüllt, wenn das Rentensystem eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern betrifft und die Leistungen unmittelbar von der abgeleiteten Dienstzeit abhängig sind und ihre Höhe aufgrund der letzten Bezüge des Beamten berechnet wird. Um der Klarheit willen ist es daher angebracht, entsprechende spezifische Bestimmungen zu erlassen.

↓ 96/97/EG, Erwägungsgrund 10  
(angepasst)

- (13) ~~Darüber hinaus führt der~~ ☒ Der ☒ Gerichtshof ☒ bestätigte ☒ ~~in seinen Urteilen in den Rechtssachen C-152/91 und C-200/91 aus~~, dass ☒, auch wenn ☒ die Arbeitnehmerbeiträge zu einem Rentensystem, mit dem eine feststehende Endleistung garantiert wird, für männliche und weibliche Arbeitnehmer ~~dieselbe Höhe aufweisen müssen, da sie~~ unter Artikel ☒ 141 ☒ ~~119~~ des Vertrags fallen, während Ungleichheiten bei den im Rahmen der durch Kapitalansammlung finanzierten Systeme mit feststehenden Leistungen gezahlten Arbeitgeberbeiträgen, die auf der Verwendung je nach Geschlecht unterschiedlicher versicherungsmathematischer Faktoren beruhen, nicht anhand dieser Bestimmung geprüft werden können.

↓ 96/97/EG, Erwägungsgrund 4  
(angepasst)

- (14) ~~Gemäß dem Protokoll Nr. 2 zu Artikel 119, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigelegt ist, gelten~~ ☒ Es steht fest, dass ☒ Leistungen ☒, die ☒ aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit ☒ zu zahlen sind, ☒ nicht als Entgelt ☒ gelten ☒, ~~sofern und soweit~~ ☒ insofern ☒ sie auf Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 zurückgeführt werden können, außer im Fall von Arbeitnehmern oder deren anspruchsberechtigten Angehörigen, die ~~vor diesem Zeitpunkt~~ eine Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach geltendem einzelstaatlichen Recht ☒ vor diesem Zeitpunkt ☒ anhängig gemacht haben. ☒ Es ist daher notwendig, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung entsprechend einzuschränken. ☒

↓ 2002/73/EG,  
Erwägungsgrund 11 (angepasst)

- (15) ☒ Die Sicherstellung des gleichen Zugangs zur Beschäftigung und zur entsprechenden Berufsbildung ist grundlegend für die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigungs- und Arbeitsfragen. Jede Einschränkung dieses Grundsatzes sollte daher auf diejenigen ☒ Die beruflichen Tätigkeiten ☒ beschränkt bleiben ☒, ~~die die Mitgliedstaaten vom Anwendungsbereich der Richtlinie 76/207/EWG ausschließen können, sollten auf die Fälle beschränkt werden~~, in denen die Beschäftigung einer Person eines bestimmten

<sup>74</sup> Slg. [1994], I-4471.

<sup>75</sup> Slg. [2002], I-7007.

Geschlechts aufgrund der ☒ ihrer ☒ Art der betreffenden speziellen Tätigkeit ☒ oder der Bedingungen ihrer Ausübung ☒ erforderlich ist, sofern damit ein legitimes Ziel verfolgt und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, wie er sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt<sup>76</sup>, entsprochen wird.

---

↓ 76/207/EWG,  
Erwägungsgrund 1 (angepasst)

~~Der Rat hat in seiner Entschliebung vom 21. Januar 1974 über ein sozialpolitisches Aktionsprogramm<sup>77</sup> als eine der Prioritäten die Durchführung von Aktionen festgelegt, die zum Ziel haben, gleiche Bedingungen für Männer und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlohnung zu schaffen.~~

---

↓ 76/207/EWG,  
Erwägungsgrund 2 (angepasst)

~~In Bezug auf die Entlohnung hat der Rat am 10. Februar 1975 die Richtlinie 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen angenommen<sup>78</sup>.~~

---

↓ 76/207/EWG,  
Erwägungsgrund 3 (angepasst)

~~Ein Tätigwerden der Gemeinschaft erscheint auch notwendig, um den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die sonstigen Arbeitsbedingungen zu verwirklichen. Die Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern stellt eines der Ziele der Gemeinschaft dar, soweit es sich insbesondere darum handelt, auf dem Wege des Fortschritts die Angleichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte zu fördern. Im Vertrag sind die besonderen, hierfür erforderlichen Befugnisse nicht vorgesehen.~~

---

↓ 76/207/EWG,  
Erwägungsgrund 4 (angepasst)

~~Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit ist durch spätere Rechtsakte zu definieren und schrittweise zu verwirklichen.~~

---

<sup>76</sup> ~~Rechtssache C 222/84 (Johnston), Slg. 1986, S. 1651, Rechtssache C 273/97 (Sirdar), Slg. 1999, I-7403, und Rechtssache C 285/98 (Kreil), Slg. 2000, I-69.~~

<sup>77</sup> ~~ABl. C 13 vom 12.2.1974, S. 1.~~

<sup>78</sup> ~~ABl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19.~~

↓ 2002/73/EG,  
Erwägungsgrund 14 (angepasst)

- (16) ~~Die Mitgliedstaaten können gemäß~~ ☒ 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 ~~beibehalten~~ ☒ ~~beizubehalten~~ ☒ oder ~~beschließen~~ ☒ ~~zu beschließen~~ ☒. ~~In Anbetracht der aktuellen Situation und unter Berücksichtigung der Erklärung 28 zum Vertrag von Amsterdam sollten die Mitgliedstaaten in erster Linie eine Verbesserung der Lage der Frauen im Arbeitsleben anstreben.~~

↓ 2002/73/EG,  
Erwägungsgrund 12 (angepasst)

- (17) ☒ Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich klar, ☒ ~~Der Gerichtshof hat in ständiger Rechtsprechung anerkannt, dass der Schutz der körperlichen Verfassung der Frau während und nach einer Schwangerschaft ein legitimes, dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht entgegenstehendes Ziel ist. Er hat ferner in ständiger Rechtsprechung befunden,~~ dass die Schlechterstellung von Frauen ☒ einer Frau ☒ im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. ☒ Eine solche Behandlung sollte daher in der vorliegenden Richtlinie ausdrücklich berücksichtigt werden. ☒
- (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<sup>79</sup> ~~(zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), mit der die physische und psychische Verfassung von Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Frauen geschützt werden soll, unberührt. In den Erwägungsgründen jener Richtlinie heißt es, dass der Schutz der Sicherheit und der Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht benachteiligen und die Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht beeinträchtigen sollte.~~
- (19) ☒ Aus Gründen der Klarheit ist es außerdem angebracht, ausdrücklich Bestimmungen zum ☒ ~~Der Gerichtshof hat den~~ Schutz der Rechte der Frauen im Bereich der Beschäftigung ☒ im Falle des Mutterschaftsurlaubs aufzunehmen ☒ ~~anerkannt,~~ insbesondere den Anspruch auf Rückkehr an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz ☒ ohne Verschlechterung der Arbeitsbedingungen aufgrund dieses Mutterschaftsurlaubs ☒ ~~unter Bedingungen, die für sie nicht weniger~~

79

ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1.

~~günstig sind, sowie darauf, dass ihnen alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zugute kommen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten.~~

↓ neu

- (20) Die wirksame Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung erfordert die Schaffung angemessener Verfahren durch die Mitgliedstaaten.
- (21) Die Schaffung angemessener rechtlicher und administrativer Verfahren zur Durchsetzung der Verpflichtungen aufgrund der vorliegenden Richtlinie ist wesentlich für die tatsächliche Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung.

↓ 97/80/EG,  
Erwägungsgründe 13, 14, 16 und  
18 (angepasst)

- (22) ~~Der~~ Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften hat daher entschieden ~~hat~~ ~~, dass eine Änderung der Regeln für die Beweislastverteilung geboten ist, wenn der Anschein einer Diskriminierung besteht, und daß in solchen Fällen zur wirksamen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes eine Verlagerung der~~ ~~Bestimmungen vorzusehen, die sicherstellen, dass die~~ Beweislast auf die beklagte Partei ~~erforderlich ist.~~ ~~verlagert wird, wenn der Anschein einer Diskriminierung besteht,~~ ~~Die Mitgliedstaaten können davon absehen, die Regeln für die Beweislastverteilung auf~~ ~~außer im Zusammenhang mit~~ Verfahren ~~anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt. Dies betrifft Verfahren, in denen die klagende Partei den Beweis des Sachverhalts, dessen Ermittlung dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt, nicht anzutreten braucht.~~ ~~Es ist jedoch klarzustellen, dass die~~ Die Bewertung der Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, ~~weiterhin~~ ~~obliegt~~ ~~der einschlägigen~~ ~~dem~~ einzelstaatlichen Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten ~~obliegt~~ ~~.~~ ~~Es bleibt~~ ~~den Mitgliedstaaten überlassen, auf jeder Stufe des Verfahrens eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen.~~

↓ 97/80/EG, Erwägungsgrund 1  
(angepasst)

~~Ausgehend von dem Protokoll über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag haben die Mitgliedstaaten mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland (nachstehend «Mitgliedstaaten» genannt) in dem Wunsch, die Sozialcharta von 1989 umzusetzen, ein Abkommen über die Sozialpolitik geschlossen.~~

↓ 97/80/EG, Erwägungsgrund 2  
(angepasst)

~~Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer erkennt die Bedeutung der Bekämpfung von Diskriminierungen jeglicher Art, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Rasse, Überzeugung oder Glauben, an.~~

↓ 97/80/EG, Erwägungsgrund 3  
(angepasst)

~~Artikel 16 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sieht unter anderem vor, dass «überall dort, wo dies erforderlich ist, die Maßnahmen zu verstärken (sind), mit denen die Verwirklichung der Gleichheit von Männern und Frauen, vor allem im Hinblick auf den Zugang zu Beschäftigung, Arbeitsentgelt, sozialen Schutz, allgemeine und berufliche Bildung sowie den beruflichen Aufstieg, sichergestellt wird.»~~

↓ 97/80/EG, Erwägungsgrund 4  
(angepasst)

~~Die Kommission hat die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene gemäß Artikel 3 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik zu der Frage gehört, wie eine Gemeinschaftsmaßnahme zur Regelung der Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.~~

↓ 97/80/EG, Erwägungsgrund 5  
(angepasst)

~~Die Kommission hat nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsmaßnahme für zweckmäßig gehalten und die Sozialpartner gemäß Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens über die Sozialpolitik erneut zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags gehört; die Sozialpartner haben ihre Stellungnahme abgegeben.~~

↓ 97/80/EG, Erwägungsgrund 6  
(angepasst)

~~Nach Abschluß dieser zweiten Anhörung haben die Sozialpartner der Kommission nicht mitgeteilt, dass sie den Prozess nach Artikel 4 des Abkommens über die Sozialpolitik, das zum Abschluss einer Vereinbarung führen kann, in Gang setzen wollen.~~

↓ 97/80/EG, Erwägungsgrund 7  
(angepasst)

~~Gemäß Artikel 1 des Abkommens haben die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten unter anderem das Ziel, die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die praktische Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern trägt zur Verwirklichung dieses Ziels bei.~~

↓ 97/80/EG, Erwägungsgrund 8  
(angepasst)

~~Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist niedergelegt in Artikel 119 des Vertrags und in der 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<sup>80</sup> sowie in der 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<sup>81</sup>.~~

↓ 97/80/EG, Erwägungsgrund 9  
(angepasst)

~~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 (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) trägt ebenso zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei. Sie soll die Wirksamkeit der obengenannten Richtlinien über die Gleichbehandlung nicht beeinträchtigen. Die Änderung der Regeln für die Beweislastverteilung sollte auch für die von der genannten Richtlinie betroffenen Arbeitnehmerinnen gelten.~~

↓ 97/80/EG, Erwägungsgrund 10  
(angepasst)

~~Die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub<sup>82</sup> beruht ebenfalls auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen.~~

<sup>80</sup> ABl. L 45 vom 19. 2. 1975, S. 19.

<sup>81</sup> ABl. L 39 vom 14. 2. 1976, S. 40.

<sup>82</sup> ABl. L 145 vom 19. 6. 1996, S. 4.



↓ 97/80/EG, Erwägungsgrund 11  
(angepasst)

~~Die Worte „gerichtlich“ und „Gericht“ beziehen sich auf Verfahren, nach denen Streitfälle unabhängigen Stellen zur Prüfung und Entscheidung vorgelegt werden können, welche für die Parteien dieser Streitfälle bindende Beschlüsse fassen können.~~

↓ 97/80/EG, Erwägungsgrund 12  
(angepasst)

~~Unter „außergerichtlichen Verfahren“ sind insbesondere Verfahren wie die gütliche Einigung und die Vermittlung zu verstehen.~~

↓ 97/80/EG, Erwägungsgrund 15  
(angepasst)

~~Es muss den Besonderheiten der Rechtsordnungen einiger Mitgliedstaaten Rechnung getragen werden, unter anderem in den Fällen, in denen auf das Vorliegen einer Diskriminierung geschlossen werden kann, wenn es dem Beklagten nicht gelingt, das Gericht oder die zuständige Stelle davon zu überzeugen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wurde.~~

↓ 97/80/EG, Erwägungsgrund 17  
(angepasst)

~~Der klagenden Partei stünde unter Umständen kein wirksames Mittel zur Verfügung, um die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vor den nationalen Gerichten durchzusetzen, wenn der Beweis des Anscheins einer Diskriminierung nicht dazu führte, dem Beklagten die Beweislast dafür aufzuerlegen, daß sein Verhalten in Wirklichkeit nicht diskriminierend ist.~~

↓ 2002/73/EG,  
Erwägungsgrund 20 (angepasst)

(23) ~~Opfer von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sollten über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Um einen effektiveren~~ ☒ ~~den durch diese Richtlinie gewährleisteten~~ ☒ ~~Schutz zu gewährleisten~~ ☒ ~~weiter zu verbessern~~ ☒ ~~,~~ sollte auch die Möglichkeit bestehen, dass sich Verbände, Organisationen und andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensregeln bezüglich der Vertretung und Verteidigung ~~vor Gericht~~ bei einem entsprechenden Beschluss der Mitgliedstaaten ~~im Namen eines Opfers~~ ☒ im Rahmen oder zur Unterstützung einer Klage ☒ ~~oder zu seiner Unterstützung~~ an einem Verfahren beteiligen.

↓ 2002/73/EG,  
Erwägungsgrund 17 (angepasst)

- (24) ~~Der Gerichtshof hat entschieden, dass in~~ ☒ In ☒ Anbetracht des grundlegenden Charakters des Anspruchs auf einen effektiven ~~gerichtlichen~~ Rechtsschutz ☒ ist es angebracht, dass ☒ ~~die~~ Arbeitnehmer diesen Schutz selbst noch nach Beendigung des ~~Beschäftigungsverhältnisses~~ ☒ Verhältnisses ☒ genießen ~~müssen~~ ☒, aus dem sich der behauptete Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung ergibt ☒<sup>83</sup>. ~~Ein Arbeitnehmer, der eine Person, die nach dieser Richtlinie Schutz genießt, verteidigt oder für ihn als Zeuge aussagt, sollte denselben Schutz genießen.~~

↓ 2002/73/EG,  
Erwägungsgrund 18 (angepasst)

- (25) Der Gerichtshof hat ~~entschieden~~☒ eindeutig festgestellt ☒, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann als tatsächlich verwirklicht angesehen werden kann, wenn bei ☒ allen ☒ Verstößen ~~gegen diesen Grundsatz den Arbeitnehmern, die Opfer einer Diskriminierung wurden,~~ eine dem erlittenen Schaden angemessene Entschädigung zuerkannt wird. ~~Er hat ferner entschieden~~ ☒ Es ist daher angebracht ☒, ~~dass eine im Voraus festgelegte~~ ☒ die Vorabfestlegung irgendeiner ☒ Höchstgrenze ~~einer wirksamen~~ ☒ für eine solche ☒ Entschädigung ~~entgegenstehen kann und die Gewährung von Zinsen zum Ausgleich des entstandenen Schadens nicht ausgeschlossen werden darf~~<sup>84</sup> ☒ auszuschließen ☒.

↓ 2002/73/EG,  
Erwägungsgrund 21 (angepasst)

- (26) ☒Um die wirksame Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu verstärken, sollten die ☒ ~~Die~~ Mitgliedstaaten ~~sollten~~ den Dialog zwischen den Sozialpartnern und – im Rahmen der einzelstaatlichen Praxis – mit den Nichtregierungsorganisationen fördern, ~~mit dem Ziel, gegen die verschiedenen Formen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz anzugehen und diese zu bekämpfen.~~

↓ 2002/73/EG,  
Erwägungsgrund 22 (angepasst)

- (27) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen festlegen, die bei einer Verletzung der aus ~~der~~ ☒ dieser ☒ Richtlinie ~~76/207/EWG~~ erwachsenden Verpflichtungen zu verhängen sind.

<sup>83</sup> ~~Rechtssache C-185/97, (Coote), Slg. 1998, I-5199.~~

<sup>84</sup> ~~Rechtssache C-180/95 (Drachmpachl), Slg. 1997, I-2195. Rechtssache C-271/95 (Marshall), Slg. 1993, I-4367.~~

↓ 2002/73/EG,  
Erwägungsgrund 23 (angepasst)

- (28) ~~Im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags niedergelegten Grundsatz der Subsidiarität können~~ ☒ Da ☒ die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahme auf der Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden; sie können ☒ und ☒ daher besser auf Gemeinschaftsebene verwirklicht werden können, ☒ darf die Gemeinschaft in Übereinstimmung mit dem Grundsatz der Subsidiarität gemäß Artikel 5 des Vertrags Maßnahmen erlassen ☒. Im Einklang mit dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das ☒ zur Erreichung dieser Ziele ☒ hierfür erforderliche Maß hinaus.

↓ 97/80/EG, Erwägungsgrund 20  
(angepasst)

~~Da eine angemessene Beweislastverlagerung nicht in allen Mitgliedstaaten zufriedenstellend verwirklicht wird, ist es gemäß dem Subsidiaritätsprinzip nach Artikel 3b des Vertrags sowie dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geboten, dieses Ziel auf Gemeinschaftsebene zu verfolgen. Diese Richtlinie beschränkt sich auf die erforderlichen Mindestvorschriften und geht nicht über das zu diesem Zweck notwendige Maß hinaus;~~

↓ neu

- (29) Die Verpflichtung zur Umsetzung dieser Richtlinie in nationales Recht sollte auf diejenigen Bestimmungen beschränkt werden, die eine inhaltliche Veränderung gegenüber den früheren Richtlinien darstellen. Die Verpflichtung zur Umsetzung derjenigen Bestimmungen, die inhaltlich unverändert bleiben, ergibt sich aus den früheren Richtlinien.
- (30) Diese Richtlinie sollte unbeschadet der Verpflichtungen der Mitgliedstaaten in Bezug auf die Fristen zur Umsetzung der in Anhang 1 Teil B aufgeführten Richtlinien in nationales Recht und zu ihrer Anwendung gelten.

---

↓ neu

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

## TITEL I

### ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

#### *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.

---

↓ 76/207/EWG (angepasst)

#### ~~*Artikel 1*~~

~~1. Diese Richtlinie hat zum Ziel, dass in den Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, und des Zugangs zur Berufsbildung sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und in Bezug auf die soziale Sicherheit unter den in Absatz 2 vorgesehenen Bedingungen verwirklicht wird. Dieser Grundsatz wird im folgenden als „Grundsatz der Gleichbehandlung“ bezeichnet.~~

~~2. Der Rat erlässt im Hinblick auf die schrittweise Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit auf Vorschlag der Kommission Bestimmungen, in denen dazu insbesondere der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten angegeben sind.~~

↓ 86/378/EWG (angepasst)

~~Artikel 1~~

~~Ziel dieser Richtlinie ist die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, nachstehend «Grundsatz der Gleichbehandlung» genannt.~~

↓ 97/80/EG (angepasst)

~~Artikel 1~~

~~Ziel~~

~~Mit dieser Richtlinie soll eine wirksamere Durchführung der Maßnahmen gewährleistet werden, die von den Mitgliedstaaten in Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes getroffen werden, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, seine Rechte nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen gerichtlich geltend machen kann.~~

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 2  
(angepasst)

Artikel 2

☒ ☒ 1. ☒ Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 2  
(angepasst)

☒ a) ☒ = «unmittelbare Diskriminierung»: wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

☒ 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;

↓ 97/80/EG, Artikel 2 Absatz 2  
(angepasst)

- ~~– Im Sinne des in Absatz 1 genannten Gleichbehandlungsgrundsatzes liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.~~

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 2  
(angepasst)

☒ 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;

☒ 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. ☒; ☒

↓ neu

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.

↓ 96/97/EG, Artikel 1 Nr. 1  
(angepasst)

☒ f) ☒ ~~1. Als~~ «betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit» ~~gelten~~ ☒ : ☒ Systeme, die nicht durch die Richtlinie 79/7/EWG geregelt werden und deren Zweck darin besteht, den unselbständig oder selbständig Erwerbstätigen eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe, eines Wirtschaftszweigs oder den Angehörigen eines Berufes oder einer Berufsgruppe Leistungen zu gewähren, die als Zusatzleistungen oder Ersatzleistungen die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen oder an ihre Stelle treten, unabhängig davon, ob der Beitritt zu diesen Systemen Pflicht ist oder nicht.

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 2  
(angepasst)

☒ 2. Im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung ☒

~~☒ a) ☒ Belästigung und sexuelle Belästigung im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sind daher verboten. ☒ sowie jede nachteilige Behandlung aufgrund der Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person; ☒~~

~~Die Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt.~~

~~- 4. ☒ b) die ☒ Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts gilt als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie.~~

↓ 96/97/EG, Artikel 1 Nr. 2 (angepasst)
--

### Artikel 3

~~☒ 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.~~

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 2 (angepasst)
--

~~☒ 2. ☒ Diese Richtlinie steht nicht den Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, entgegen.~~

~~☒ 3. ☒ Diese Richtlinie berührt nicht die Bestimmungen der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub<sup>85</sup> und der 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 (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)<sup>86</sup>.~~

↓ 86/378/EWG, Artikel 5 Absatz 2 (angepasst)
---

~~Der Grundsatz der Gleichbehandlung steht den Bestimmungen zum Schutz der Frau wegen Mutterschaft nicht entgegen.~~

<sup>85</sup> ABl. L 145 vom 19.6.1996, S. 4.

<sup>86</sup> ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1.

↓ 75/117/EWG, (angepasst) ⇒ neu	Artikel 1
---------------------------------------	-----------

## ⊗ TITEL II ⊗

### ⊗ BESONDERE BESTIMMUNGEN ⊗

#### ⊗ Kapitel 1 ⊗

#### ⊗ Grundsatz des gleichen Entgelts ⊗

##### *Artikel 4*

~~Der in Artikel 119 des Vertrages genannte Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, im folgenden als «Grundsatz des gleichen Entgelts» bezeichnet, bedeutet bei~~  
 ⊗ 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 ⊗ .

↓ 75/117/EWG, (angepasst)	Artikel 1
------------------------------	-----------

Insbesondere ~~mus~~ ⊗ beruht ⊗ dann, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien ~~beruhen~~ und ist so beschaffen ~~sein~~, dass Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

↓ 86/378/EWG (angepasst)
--------------------------

#### ⊗ Kapitel 2 ⊗

#### ⊗ Grundsatz der Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit ⊗

##### *Artikel 5*

~~1. Unter den in den folgenden Bestimmungen festgelegten Bedingungen~~ ⊗ Unbeschadet des Artikels 4 ⊗ ~~beinhaltet der Grundsatz der Gleichbehandlung den Fortfall jeglicher~~ ⊗ darf es keine ⊗ unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ⊗ geben ⊗, ~~insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, und zwar im Besonderen betreffend~~



- a)  den Anwendungsbereich ~~der~~  solcher  Systeme und die Bedingungen für den Zugang zu den Systemen;
- b)  die Beitragspflicht und die Berechnung der Beträge;
- c)  die Berechnung der Leistungen, einschließlich der Zuschläge für den Ehegatten und für unterhaltsberechtigte Personen, sowie die Bedingungen betreffend die Geltungsdauer und die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs.

↓ 86/378/EWG, (angepasst)	Artikel 4
------------------------------	-----------

### *Artikel 6*

1.  ~~Diese Richtlinie~~  Dieses Kapitel  findet Anwendung

- a) auf betriebliche Systeme, die Schutz gegen folgende Risiken bieten:
- (i)  Krankheit,
  - (ii)  Invalidität,
  - (iii)  Alter, einschließlich vorzeitige Versetzung in den Ruhestand,
  - (iv)  Arbeitsunfall und Berufskrankheit,
  - (v)  Arbeitslosigkeit;
- b) auf betriebliche Systeme, die sonstige Sozialleistungen in Form von Geld- oder Sachleistungen vorsehen, insbesondere Leistungen an Hinterbliebene und Familienleistungen, wenn diese Leistungen ~~an Arbeitnehmer gezahlt werden und infolgedessen~~ als vom Arbeitgeber aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses an den Arbeitnehmer gezahlte Vergütungen gelten.

↓ neu
-------

2. Dieses Kapitel findet weiter Anwendung auf Rentensysteme für eine besondere Gruppe von Arbeitnehmern wie beispielsweise Beamte, wenn die aus dem System zu zahlenden Leistungen aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses mit dem öffentlichen Arbeitgeber gezahlt werden, unmittelbar von der abgeleiteten Dienstzeit abhängigen und ihr Betrag ausgehend von den letzten Bezügen des Beamten berechnet wird. Die Tatsache, dass ein solches System Teil eines allgemeinen durch Gesetz geregelten Systems ist, steht dem nicht entgegen.

↓ 96/97/EG, Artikel 1 Nr. 1  
(angepasst)

⊗ Artikel 7 ⊗

~~2.~~ ⊗ 1. ⊗ ~~Diese Richtlinie~~ ⊗ Dieses Kapitel ⊗ gilt nicht:

↓ 96/97/EG, Artikel 1 Nr. 1

- a) für Einzelverträge selbständig Erwerbstätiger;
- b) für Systeme selbständig Erwerbstätiger mit nur einem Mitglied;

↓ 96/97/EG, Artikel 1 Nr. 1  
(angepasst)  
⇒ neu

- c) im Fall von ~~unselbständig~~ ⇒ abhängig ⇐ Erwerbstätigen für Versicherungsverträge, bei denen der Arbeitgeber nicht Vertragspartei ist;
- d) für fakultative Bestimmungen der betrieblichen Systeme, die einzelnen Mitgliedern eingeräumt werden, um ihnen
  - ⊗ (i) ⊗ entweder zusätzliche Leistungen ~~oder~~
  - ⊗ (ii) oder ⊗ die Möglichkeit der Wahl des Zeitpunkts, zu dem die regulären Leistungen selbständig Erwerbstätiger einsetzen, oder der Wahl zwischen mehreren Leistungen zu garantieren;
- e) für betriebliche Systeme, sofern die Leistungen durch freiwillige Beiträge der Arbeitnehmer finanziert werden.

~~3.~~ ⊗ 2. ⊗ ~~Dieser Richtlinie~~ ⊗ Diesem Kapitel ⊗ steht nicht entgegen, dass ein Arbeitgeber Personen, welche die Altersgrenze für die Gewährung einer Rente aus einem betrieblichen System, jedoch noch nicht die Altersgrenze für die Gewährung einer gesetzlichen Rente erreicht haben, eine Zusatzrente gewährt, damit der Betrag der gesamten Leistungen dem Betrag entspricht oder nahe kommt, der Personen des anderen Geschlechts in derselben Lage, die bereits das gesetzliche Rentenalter erreicht haben, gewährt wird, bis die Bezieher der Zusatzrente das gesetzliche Rentenalter erreicht haben.

↓ 96/97/EG, Artikel 1 Nr. 3  
(angepasst)

Artikel ~~6~~  8

1. Dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehende Bestimmungen sind solche, die sich ~~insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand~~ unmittelbar oder mittelbar auf das Geschlecht stützen und folgendes bewirken:

↓ 96/97/EG, Artikel 1 Nr. 3

- a) Festlegung der Personen, die zur Mitgliedschaft in einem betrieblichen System zugelassen sind;
- b) Regelung der Zwangsmitgliedschaft oder der freiwilligen Mitgliedschaft in einem betrieblichen System;
- c) Festlegung unterschiedlicher Regeln über das Alter für den Beitritt zum System oder für die Mindestdauer der Beschäftigung oder Zugehörigkeit zum System, um einen Leistungsanspruch zu begründen;

↓ 96/97/EG, Artikel 1 Nr. 3  
(angepasst)

- d) Festlegung – außer in den unter den Buchstaben h) ~~und~~ ,  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;

↓ 96/97/EG, Artikel 1 Nr. 3

- e) Festlegung unterschiedlicher Bedingungen für die Gewährung der Leistungen oder die Beschränkung dieser Leistungen auf eines der beiden Geschlechter;
- f) Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand;
- 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;

↓ 96/97/EG, Artikel 1 Nr. 3 (angepasst)
--

- 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 unterschiedlich sind. ~~Bei~~  ; bei  Systemen mit Leistungszusage, die durch Kapitalansammlung finanziert werden, ist hinsichtlich einiger Punkte (~~siehe im Anhang aufgeführte Beispiele~~) 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;

↓ 96/97/EG, Artikel 1 Nr. 3
-----------------------------

- i) Gewährung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitnehmer;

↓ 96/97/EG, Artikel 1 Nr. 3 (angepasst)
--

- j)  Gewährung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitgeber, außer
- (i)  im Fall von Systemen mit Beitragszusage, sofern beabsichtigt wird, die Höhe der auf diesen Beiträgen beruhenden Rentenleistungen für Männer und Frauen auszugleichen oder anzunähern;
  - (ii)  im Fall von Systemen mit Leistungszusage, die durch Kapitalansammlung finanziert werden, sofern die Arbeitgeberbeiträge dazu bestimmt sind, die zur Deckung der Aufwendungen für die zugesagten Leistungen unerlässliche Finanzierungsgrundlage zu ergänzen;
- 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.

2. Steht die Gewährung von unter ~~diese Richtlinie~~  dieses Kapitel  fallenden Leistungen im Ermessen der für das System zuständigen Verwaltungsstellen, so ~~müssen~~  beachten  diese den Grundsatz der Gleichbehandlung ~~beachten~~.

↓ 96/97/EG, Artikel 1 Nr. 4 (angepasst) ⇒ neu
---

Artikel 9

1. Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Bestimmungen der betrieblichen Systeme selbständig Erwerbstätiger, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehen, spätestens mit Wirkung vom 1. Januar 1993 <sup>⇒</sup> oder – für Mitgliedstaaten, die nach diesem Datum beigetreten sind – ab dem Datum, zu dem die Richtlinie 86/378/EG in der durch die Richtlinie 96/97/EG geänderten Fassung in ihrem Hoheitsgebiet anwendbar wurde, <sup>⇐</sup> geändert werden.

2. ~~Diese Richtlinie~~ <sup>⇒</sup> Dieses Kapitel <sup>⇐</sup> steht dem nicht entgegen, dass sich die Rechte und Pflichten, die sich aus einer vor dem Zeitpunkt der Änderung eines betrieblichen Systems selbständig Erwerbstätiger liegenden Zeit der Mitgliedschaft in dem betreffenden System ergeben, weiterhin nach den Bestimmungen des Systems richten, die während dieses Versicherungszeitraums galten.

↓ 96/97/EG, Artikel 1 Nr. 5 (angepasst) ⇒ neu
---

Artikel 10

Was die <sup>⇒</sup> betrieblichen <sup>⇐</sup> Systeme selbständig Erwerbstätiger betrifft, können die Mitgliedstaaten die obligatorische Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aufschieben

- a) für die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung von Altersrenten oder Ruhestandsrenten sowie die Folgen, die sich daraus für andere Leistungen ergeben können, und zwar
  - <sup>⇒</sup> (i) <sup>⇐</sup> entweder bis zu dem Zeitpunkt, zu dem diese Gleichbehandlung in den gesetzlichen Systemen verwirklicht ist,
  - <sup>⇒</sup> (ii) <sup>⇐</sup> oder längstens bis zu dem Zeitpunkt, zu dem eine Richtlinie diese Gleichbehandlung vorschreibt;
- b) für Hinterbliebenenrenten bis zu dem Zeitpunkt, zu dem für diese der Grundsatz der Gleichbehandlung in den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit durch das Gemeinschaftsrecht vorgeschrieben ist;
- c) für die Anwendung des Artikels 8 Absatz 1 ~~Buchstabe i) Satz 1~~ <sup>⇐</sup> Buchstabe i) in Bezug auf die Anwendung von <sup>⇐</sup> ~~um~~ versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren ~~Rechnung zu tragen, spätestens~~ bis zum 1. Januar 1999 <sup>⇒</sup> oder – für Mitgliedstaaten, die nach diesem Datum beigetreten sind – bis zu dem Datum,

zu dem die Richtlinie 86/378/EG in der durch die Richtlinie 96/97/EG geänderten Fassung in ihrem Hoheitsgebiet anwendbar wurde ↵.

↓ 96/97/EG, Artikel 2 (angepasst)

Artikel ~~11~~ 11

1. Jede Maßnahme zur Umsetzung ~~dieses Kapitels~~ dieses Kapitels ~~dieser Richtlinie~~ in Bezug auf die ~~unselbständige~~ abhängig ~~Erwerbstätigen~~ ~~muss~~ ~~deckt~~ alle Leistungen ~~der betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit~~ ~~abdecken~~, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 gewährt werden, und gilt rückwirkend bis zu diesem Datum, unbeschadet der Arbeitnehmer und ihrer anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben. In diesem Fall ~~müssen~~ ~~werden~~ ~~die~~ Umsetzungsmaßnahmen rückwirkend bis zum 8. April 1976 angewandt ~~werden~~ ~~und~~ ~~decken~~ ~~alle~~ Leistungen ~~abdecken~~, die für Beschäftigungszeiten nach diesem Zeitpunkt gewährt werden. Für Mitgliedstaaten, die der Gemeinschaft nach dem 8. April 1976 und vor dem 17. Mai 1990 beigetreten sind, gilt anstelle dieses Datums das Datum, an dem Artikel ~~119~~ 141 auf ihrem Hoheitsgebiet anwendbar wurde.

2. Absatz 1 Satz 2 verhindert nicht, dass den Arbeitnehmern oder ihren Anspruchsberechtigten, die vor dem 17. Mai 1990 Klage erhoben haben, einzelstaatliche Vorschriften über die Fristen für die Rechtsverfolgung nach innerstaatlichem Recht 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.

3. Für Mitgliedstaaten, die nach dem 17. Mai 1990 der Gemeinschaft beigetreten sind und zum 1. Januar 1994 Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum waren, wird das Datum «17. Mai 1990» in Absatz 1 Satz 1 durch «1. Januar 1994» ersetzt.

↓ neu

4. Für andere Mitgliedstaaten, die nach dem 17. Mai 1990 beigetreten sind, wird das Datum «17. Mai 1990» in den Absätzen 1 und 2 durch das Datum ersetzt, zu dem Artikel 141 des Vertrags in ihrem Hoheitsgebiet anwendbar wurde.

↓ 96/97/EG, Artikel 1 Nr. 6 (angepasst)

Artikel ~~9a~~ 12

Haben Frauen und Männer zu gleichen Bedingungen Anspruch auf ein flexibles Rentenalter, so ist dies nicht als mit ~~dieser Richtlinie~~ diesem Kapitel ~~unvereinbar~~ anzusehen.

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 2  
(angepasst)

### ⊗ 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 ⊗

##### ~~Artikel 2~~

~~1. Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand erfolgen darf.~~

↓ 97/80/EG, Artikel 2 Absatz 1  
(angepasst)

##### ~~Definitionen~~

~~1. Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet der Ausdruck «Gleichbehandlungsgrundsatz», dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgen darf.~~

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 3  
(angepasst)

##### ~~Artikel 3~~ ⊗ 13 ⊗

~~1. Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bedeutet, dass es im~~ ⊗ Im ⊗ öffentlichen und privaten Bereich einschließlich öffentlicher Stellen ⊗ darf es ⊗ in Bezug auf folgende Punkte keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben ~~darf~~.

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 3

- 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;
- b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 3  
(angepasst)

- c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe der  vorliegenden  Richtlinie ~~75/117/EWG~~;

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 3

- d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 2  
(angepasst)

~~6.~~  2.  Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf den Zugang zur Beschäftigung einschließlich der zu diesem Zweck erfolgenden Berufsbildung vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines geschlechtsbezogenen Merkmals keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

↓ 76/207/EWG, Artikel 9  
Absatz 2 (angepasst)

~~2.~~  3.  Die Mitgliedstaaten prüfen in regelmäßigen Abständen die unter ~~Artikel 2 Absatz 2~~  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.

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 2  
(angepasst)

Artikel 14

~~8.~~ 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.



---

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 2 (angepasst)
--

⊗ Artikel 15 ⊗

⊗ 1. ⊗ Die ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub ~~im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG~~ gilt als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie.

⊗ 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.

---

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 2 (angepasst)
--

⊗ Artikel 16 ⊗

⊗ Diese Richtlinie ⊗ ~~Sie~~ lässt ~~ferner~~ das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, eigene Rechte auf Vaterschaftsurlaub und/oder Adoptionsurlaub anzuerkennen. Die Mitgliedstaaten, die derartige Rechte anerkennen, treffen die erforderlichen Maßnahmen, um Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor Entlassung infolge der Inanspruchnahme dieser Rechte zu schützen, und gewährleisten, dass sie nach Ablauf des Urlaubs Anspruch darauf haben, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, und zwar unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 5  
(angepasst)

## ⊠ TITEL III ⊠

### ⊠ HORIZONTALE BESTIMMUNGEN ⊠

#### ⊠ Kapitel 1 ⊠

#### ⊠ Rechtsschutz ⊠

#### ⊠ Abschnitt 1 ⊠

#### ⊠ Rechtsbehelf ⊠

#### Artikel ~~6~~ ⊠ 17 ⊠

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.

~~3~~ ⊠ 2. ⊠ Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.

~~4~~ ⊠ 3. ⊠ Die Absätze 1 und ~~3~~ ⊠ 2 ⊠ lassen einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung betreffend den Grundsatz der Gleichbehandlung unberührt.

↓ 75/117/EWG (angepasst)

#### ~~Artikel 2~~

~~Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder Arbeitnehmer, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.~~

↓ 86/378/EWG (angepasst)

~~Artikel 10~~

~~Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung benachteiligt fühlt, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.~~

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 5 (angepasst)

⊗ Artikel 18 ⊗

~~2.~~ 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~~ ⊗ 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 ~~einer~~ ~~Bewerber/in~~ durch die Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/~~ihre~~ Bewerbung verweigert wird.

↓ 97/80/EG, Artikel 4 (angepasst)

⊗ Abschnitt 2 ⊗

⊗ Beweislast ⊗

Artikel 19

**Beweislast**

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

2. ~~Diese Richtlinie~~ ⊗ Absatz 1 ⊗ lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

↓ 97/80/EG, Artikel 4

3. Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle obliegt.

↓ 97/80/EG, Artikel 3 (angepasst)

### Artikel 20

#### ~~Anwendungsbereich~~

1. ~~Diese Richtlinie~~  Artikel 19  findet  ebenfalls  Anwendung auf:

- a) die Situationen, die von Artikel ~~119~~  141  des Vertrags ~~und den Richtlinien 75/117/EWG, 76/207/EWG,~~ und – sofern die Frage einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts angesprochen ist –  von  den Richtlinien 92/85/EWG und 96/34/EG erfasst werden;

↓ 97/80/EG, Artikel 3

- b) zivil- und verwaltungsrechtliche Verfahren sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, die Rechtsbehelfe nach innerstaatlichem Recht bei der Anwendung der Vorschriften gemäß Buchstabe a) vorsehen, mit Ausnahme der freiwilligen oder in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehenen außergerichtlichen Verfahren.

↓ 97/80/EG, Artikel 3 (angepasst)

2. Soweit von den Mitgliedstaaten nicht anders geregelt, gilt ~~diese Richtlinie~~  dieses Kapitel  nicht für Strafverfahren.

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 7 (angepasst)

#### Kapitel 2

#### Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung – Sozialer Dialog

### Artikel ~~20~~ 21

1. Jeder Mitgliedstaat bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen. Diese Stellen

können Teil von Einrichtungen sein, die auf nationaler Ebene für den Schutz der Menschenrechte oder der Rechte des Einzelnen ~~zuständig~~  verantwortlich  sind.

2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört,

- a) unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände, der Organisationen oder anderer juristischer Personen nach Artikel ~~6 Absatz 2~~  17 Absatz 2  die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 7

- b) unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen;
- c) unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 7  
(angepasst)

Artikel ~~8b~~  22

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 7

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.

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 7  
(angepasst)

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 ~~in~~  Bestimmungen  dieser Richtlinie ~~festgelegten Mindestanforderungen~~ sowie den einschlägigen nationalen Durchführungsbestimmungen entsprechen.

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 7

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.

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.

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 7  
(angepasst)

Artikel ~~22~~ 23

Die Mitgliedstaaten fördern den Dialog mit den jeweiligen Nichtregierungsorganisationen, die gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ein rechtmäßiges Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu beteiligen, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu fördern.

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 3  
(angepasst)

## ⊠ TITEL IV ⊠

### ⊠ DURCHFÜHRUNG ⊠

⊠ Artikel 24 ⊠

~~2. Zu diesem Zweck treffen die~~ Die Mitgliedstaaten treffen alle ~~die~~ erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass

- a) die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;
- b) ~~die~~ 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= ;

↓ 86/378/EWG (angepasst)

#### ~~Artikel 7~~

~~Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass~~

- ~~a) dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehende Bestimmungen in gesetzlich vorgeschriebenen Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder allen sonstigen Vereinbarungen über betriebliche Systeme nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können;~~
- ~~b)  c)  betriebliche Systeme, die solche Bestimmungen enthalten, nicht durch Verwaltungsmaßnahmen genehmigt oder für allgemeinverbindlich erklärt werden können.~~

↓ 75/117/EWG (angepasst)

#### ~~Artikel 3~~

~~Die Mitgliedstaaten beseitigen alle mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbaren Diskriminierungen zwischen Männern und Frauen, die sich aus ihren Rechts- oder Verwaltungsvorschriften ergeben.~~

↓ 75/117/EWG (angepasst)

#### ~~Artikel 4~~

~~Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbare Bestimmungen in Tarifverträgen, Lohn- und Gehaltstabellen oder Vereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen nichtig sind oder für nichtig erklärt werden können.~~

↓ 75/117/EWG (angepasst)

#### ~~Artikel 6~~

~~Die Mitgliedstaaten treffen nach Maßgabe ihrer innerstaatlichen Verhältnisse und ihrer Rechtssysteme die Maßnahmen, die erforderlich sind, um die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu gewährleisten. Sie vergewissern sich, dass wirksame Mittel vorhanden sind, um für die Einhaltung dieses Grundsatzes Sorge zu tragen.~~

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 6  
(angepasst)

*Artikel ~~7~~ 25*

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmer sowie die aufgrund der innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten vorgesehenen Arbeitnehmervertreter vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

↓ 86/378/EWG (angepasst)

~~Artikel 11~~

~~Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um Arbeitnehmer gegen Entlassungen zu schützen, die der Arbeitgeber wegen einer innerbetrieblichen Beschwerde oder einer gerichtlichen Klage auf Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ausspricht.~~

↓ 75/117/EWG (angepasst)

~~Artikel 5~~

~~Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um Arbeitnehmer vor jeder Entlassung zu schützen, die eine Reaktion des Arbeitgebers auf eine Beschwerde im Betrieb oder gerichtliche Klage auf Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts darstellt.~~

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 7  
(angepasst)  
⇒ neu

*Artikel ~~8d~~ 26*

Die Mitgliedstaaten legen die Regeln für die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Anwendung zu gewährleisten. Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen diese Vorschriften der Kommission spätestens ~~am 5. Oktober 2005~~ ⇒ zu dem in Artikel 33 angegebenen Datum ↵ mit und unterrichten sie unverzüglich über alle späteren Änderungen dieser Vorschriften.



↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 2  
(angepasst)

⊗ Artikel 27 ⊗

~~5.~~ 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.

↓ 97/80/EG, Artikel 6 (angepasst)

Artikel ⊗ 28 ⊗

**Sicherung des Schutzniveaus**

Die Durchführung dieser Richtlinie rechtfertigt in keinem Fall eine Beeinträchtigung des ~~allgemeinen~~ 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 ~~Mindestvorschriften~~ ⊗ Bestimmungen ⊗ dieser Richtlinie eingehalten werden.

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 7  
(angepasst)

~~Artikel 8e~~

- ~~1. Die Mitgliedstaaten können Vorschriften einführen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.~~
- ~~2. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten Schutzniveaus in Bezug auf Diskriminierungen in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen benutzt werden.~~

↓ 2002/73/EG, Artikel 1 Nr. 1  
(angepasst)

⊗ Artikel 29 ⊗

~~(1a)~~ Die Mitgliedstaaten berücksichtigen aktiv das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Formulierung und Umsetzung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Tätigkeiten in den in ~~Absatz 1~~ ⊗ dieser Richtlinie ⊗ genannten Bereichen.

↓ 97/80/EG, Artikel 5 (angepasst)

Artikel ⊗ 30 ⊗

**Information**

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.

↓ 76/207/EWG (angepasst)

~~Artikel 8~~

~~Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften den Arbeitnehmern in jeder geeigneten Form bekanntgemacht werden, beispielsweise in den Betrieben.~~

↓ 75/117/EWG (angepasst)

~~Artikel 7~~

~~Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften den Arbeitnehmern in jeder geeigneten Form bekanntgemacht werden, beispielsweise in den Betrieben.~~

↓ 2002/73/EG, (angepasst)	Artikel 2
⇒ neu	

## ⊗ TITEL V ⊗

### ⊗ SCHLUSSBESTIMMUNGEN ⊗

#### Artikel ⊗ 31 ⊗

~~2. ⊗ 1. ⊗ Innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten dieser Richtlinie übermitteln die~~  
 ⊗ 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.

~~3. ⊗ 2. ⊗ Unbeschadet des Absatzes 2 ⊗ 1 ⊗ übermitteln die Mitgliedstaaten der~~  
 Kommission alle vier Jahre den Wortlaut ~~der Rechts- und Verwaltungsvorschriften über~~  
 ⊗ 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.

↓ 97/80/EG, Artikel 7 (angepasst)
-----------------------------------

~~Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens zwei Jahre nach Durchführung  
 dieser Richtlinie alle zweckdienlichen Angaben, damit die Kommission einen Bericht an das  
 Europäische Parlament und den Rat über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.~~

↓ 96/97/EG, Artikel 3 Nr. 2 (angepasst)
--

~~(2) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens zwei Jahre nach dem  
 Inkrafttreten dieser Richtlinie alle zweckdienlichen Angaben, damit die Kommission einen  
 Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.~~

↓ 86/378/EWG, Artikel 12 (angepasst)
---

~~2. Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens fünf Jahre nach Bekanntgabe  
 dieser Richtlinie alle zweckdienlichen Angaben, damit die Kommission für den Rat einen  
 Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.~~

---

↓ 76/207/EWG (angepasst)

~~Artikel 10~~

~~Binnen zwei Jahren nach Ablauf der in Artikel 9 Absatz 1 Unterabsatz 1 vorgesehenen Frist von dreißig Monaten übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle zweckdienlichen Angaben, damit diese für den Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.~~

---

↓ 75/117/EWG (angepasst)

~~Artikel 9~~

~~Binnen zwei Jahren nach Ablauf der in Artikel 8 vorgesehenen Frist von einem Jahr übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle zweckdienlichen Angaben, damit diese für den Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.~~

---

↓ neu

Artikel 32

Die Kommission überprüft bis spätestens zum 30. Juni 2008 die Anwendung dieser Richtlinie und schlägt, soweit sie dies für erforderlich hält, Änderungen vor.

---

↓ neu

Artikel 33

Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens am ... nachzukommen, oder stellen spätestens bis zu diesem Zeitpunkt sicher, dass die Sozialpartner im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Bestimmungen einführen. Die Mitgliedstaaten treffen alle notwendigen Maßnahmen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch die Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Vorschriften mit und fügen eine Entsprechungstabelle dieser Vorschriften mit der vorliegenden Richtlinie bei.

Wenn die Mitgliedstaaten Vorschriften nach Unterabsatz 1 erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Diese Bezugnahme enthält außerdem eine Erklärung, wonach Bezugnahmen in bestehenden Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf durch diese Richtlinie aufgehobene Richtlinien als Bezugnahmen auf die vorliegende Richtlinie zu

verstehen sind. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme und die Formulierung der genannten Erklärung.

Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten Bestimmungen des nationalen Rechts mit, die sie im Anwendungsbereich dieser Richtlinie erlassen.

↓ 97/80/EG (angepasst)

~~Artikel 7~~

**Durchführung**

~~Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens ab dem 1. Januar 2001 nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.~~

~~Wenn die Mitgliedstaaten derartige Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.~~

↓ 98/52/EG, Artikel 2 (angepasst)

~~Für das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland gilt anstelle des in Unterabsatz 1 genannten Zeitpunkts des 1. Januar 2001 der 22. Juli 2001.~~

↓ 86/378/EWG (angepasst)

~~Artikel 12~~

~~1. Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens drei Jahre nach ihrer Bekanntgabe<sup>87</sup> nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.~~

↓ 76/207/EWG (angepasst)

~~Artikel 9~~

~~1. Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie binnen dreißig Monaten nach ihrer Bekanntgabe nachzukommen, und unterrichten hiervon unverzüglich die Kommission.~~

<sup>87</sup>

Diese Richtlinie wurde den Mitgliedstaaten am 30. Juli 1986 bekanntgegeben.

~~Eine erste Prüfung und gegebenenfalls eine erste Revision der Rechts- und Verwaltungsvorschriften im Sinne des Artikels 3 Absatz 2 Buchstabe e) erster Halbsatz und des Artikels 5 Absatz 2 Buchstabe e) erster Halbsatz nehmen die Mitgliedstaaten jedoch innerhalb von vier Jahren nach Bekanntgabe dieser Richtlinie vor.~~

~~3. Außerdem teilen die Mitgliedstaaten der Kommission den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften mit, die sie im Anwendungsbereich dieser Richtlinie erlassen.~~

---

↓ 75/117/EWG (angepasst)

#### ~~Artikel 8~~

~~1. Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie binnen einem Jahr nach ihrer Bekanntgabe nachzukommen, und unterrichten hiervon unverzüglich die Kommission.~~

~~2. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften mit, die sie im Anwendungsbereich dieser Richtlinie erlassen.~~

---

↓ neu

#### Artikel 34

1. Die Richtlinien 75/117/EWG, 76/207/EWG, 86/378/EWG und 97/80/EG in der durch die Richtlinien in Anhang 1 Teil A geänderten Fassung werden mit Wirkung ab dem Datum in Artikel 33 Absatz 1 dieser Richtlinie aufgehoben, unbeschadet der Verpflichtung der Mitgliedstaaten hinsichtlich der Fristen für die Umsetzung der in Anhang 1 Teil B genannten Richtlinien in nationales Recht und für ihre Anwendung.

2. Bezugnahmen auf die aufgehobenen Richtlinien sind als Bezugnahmen auf diese Richtlinie zu verstehen und in Übereinstimmung mit der Entsprechungstabelle in Anhang 2 zu lesen.

---

↓ neu

#### Artikel 35

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



*Artikel 36*

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel,

*Im Namen des Europäischen Parlaments*  
*Der Präsident*

*Im Namen des Rates*  
*Der Präsident*

↓ 96/97/EG, Artikel 1 Nr. 7 (angepasst)
--

### ~~ANHANG~~

~~Beispiele für eine mögliche Ungleichbehandlung gemäß Artikel 6 Buchstabe h) im Rahmen von durch Kapitalansammlung finanzierten Systemen mit Leistungszusage:~~

- ~~===== Umwandlung eines Teils der regelmäßigen Rentenzahlungen in Kapital;~~
- ~~===== Übertragung der Rentenansprüche;~~
- ~~===== 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.~~





## ANHANG 1

### Teil A

#### Aufgehobene Richtlinien und Änderungsrichtlinien (gemäß Artikel 34 Absatz 1)

Richtlinie 75/117/EWG des Rates	ABl. L 45 vom 19.2.1975
---------------------------------	-------------------------

Richtlinie 76/207/EWG des Rates	ABl. L 39 vom 14.2.1976
Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates	ABl. L 269 vom 5.10.2002

Richtlinie 86/378/EWG des Rates	ABl. L 225 vom 12.8.1986
Richtlinie 96/97/EG	ABl. L 46 vom 17.2.1997

Richtlinie 97/80/EG des Rates	ABl. L 14 vom 20.1.1998
Richtlinie 98/52/EG	ABl. L 205 vom 22.7.1998

### Teil B

#### Fristen für die Umsetzung in nationales Recht und Datum der Anwendung (gemäß Artikel 34 Absatz 1)

Richtlinie	Frist für die Umsetzung	Datum der Anwendung
Richtlinie 75/117/EWG	19.2.1976	
Richtlinie 76/207/EWG	14.8.1978	
Richtlinie 86/378/EWG	1.1.1993	
Richtlinie 96/97/EG	1.7.1997	17.5.1990 in Bezug auf Arbeitnehmer, außer im Fall von Arbeitnehmern oder deren anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt eine Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren

		<p>nach geltendem einzelstaatlichen Recht anhängig gemacht haben.</p> <p>Artikel 8 der Richtlinie 86/378/EWG in der durch die Richtlinie 96/96/EG geänderten Fassung – spätestens 1.1.1993.</p> <p>Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe i) erster Gedankenstrich der Richtlinie 86/378/EWG in der durch die Richtlinie 96/97/EG geänderten Fassung – spätestens 1.1.1999.</p>
Richtlinie 97/80/EG	1.1.2001	In Bezug auf das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland 22.1.2001.
Richtlinie 98/52/EG	22.7.2001	
Richtlinie 2002/73/EG	5.10.2005	

**ANHANG 2**  
**Entsprechungstabelle**

Richtlinie 75/117	Richtlinie 76/207	Richtlinie 86/378	Richtlinie 97/80	Diese Richtlinie
-	Artikel 1 Absatz 1	Artikel 1	Artikel 1	Artikel 1
-	Artikel 1 Absatz 2	-	-	-
-	Artikel 2 Absatz 2 erster Gedanken- strich	-	-	Artikel 2 Absatz 1 erster Unterabsatz
-	Artikel 2 Absatz 2 zweiter Unterabsatz	-	Artikel 2 Absatz 2	Artikel 2 Absatz 1 zweiter Unterabsatz
-	Artikel 2 Absatz 2, dritter und vierter Gedanken- strich	-	-	Artikel 2 Absatz 1, dritter und vierter Unterabsatz
-	-	-	-	Artikel 2 Absatz 1 fünfter Unterabsatz
-	-	Artikel 2 Absatz 1	-	Artikel 2 Absatz 1 sechster Unterabsatz
-	Artikel 2 Absatz 3 und 4	-	-	Artikel 2 Absatz 2
-	-	Artikel 3	-	Artikel 3 Absatz 1
-	Artikel 2 Absatz 7 erster Unterabsatz	Artikel 5 Absatz 2	-	Artikel 3 Absatz 2

-	Artikel 2 Absatz 7 vierter Unterabsatz erster Satz	-	-	Artikel 3 Absatz 3
Artikel 1	-	-	-	Artikel 4
-	-	Artikel 5 Absatz 1	-	Artikel 5
-	-	Artikel 4	-	Artikel 6 Absatz 1
-	-	-	-	Artikel 6 Absatz 2
		Artikel 2 Absatz 2		Artikel 7 Absatz 1
-	-	Artikel 2 Absatz 3	-	Artikel 7 Absatz 2
-	-	Artikel 6	-	Artikel 8
-	-	Artikel 8	-	Artikel 9
-	-	Artikel 9	-	Artikel 10
-	-	-	-	Artikel 11
-	-	Artikel 9a	-	Artikel 12
-	Artikel 2 Absatz 1 und Artikel 3 Absatz 1	-	Artikel 2 Absatz 1	Artikel 13 Absatz 1
-	Artikel 2 Absatz 6	-	-	Artikel 13 Absatz 2
-	Artikel 9 Absatz 2	-	-	Artikel 13 Absatz 3
-	Artikel 2 Absatz 8	-	-	Artikel 14
-	Artikel 2 Absatz 7 dritter Unterabsatz	-	-	Artikel 15 Absatz 1

-	Artikel 2 Absatz 7 zweiter Unterabsatz	-	-	Artikel 15 Absatz 2
-	Artikel 2 Absatz 7 vierter Unterabsatz zweiter und dritter Satz	-	-	Artikel 16
Artikel 2	Artikel 6 Absatz 1	Artikel 10	-	Artikel 17 Absatz 1
-	Artikel 6 Absatz 3	-	-	Artikel 17 Absatz 2
-	Artikel 6 Absatz 4	-	-	Artikel 17 Absatz 3
-	Artikel 6 Absatz 2	-	-	Artikel 18
-	-	-	Artikel 4	Artikel 19
-	-	-	Artikel 3	Artikel 20
-	Artikel 8a	-	-	Artikel 21
-	Artikel 8b	-	-	Artikel 22
-	Artikel 8c	-	-	Artikel 23
Artikel 3 und 6	Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe a)	-	-	Artikel 24 Buchstabe a)
Artikel 4	Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe b)	Artikel 7 Buchstabe a)	-	Artikel 24 Buchstabe b)
-	-	Artikel 7 Buchstabe b)	-	Artikel 24 Buchstabe c)
Artikel 5	Artikel 7	Artikel 11	-	Artikel 25
Artikel 6	-	-	-	-
-	Artikel 8d	-	-	Artikel 26
	Artikel 2			Artikel 27

	Absatz 5			
-	Artikel 8e Absatz 1	-	-	-
-	Artikel 8e Absatz 2	-	Artikel 6	Artikel 28
-	Artikel 1 Absatz 1a	-	-	Artikel 29
Artikel 7	Artikel 8	-	Artikel 5	Artikel 30
Artikel 9	Artikel 10	Artikel 12 Absatz 2	Artikel 7 vierter Unterabsatz	Artikel 31
-	-	-	-	Artikel 32
Artikel 8	Artikel 9 Absatz 1 erster Unterabsatz und Artikel 9 Absatz 2 und 3	Artikel 12 Absatz 1	Artikel 7 erster, zweiter und dritter Unterabsatz	Artikel 33
-	Artikel 9 Absatz 1 zweiter Unterabsatz	-	-	-
-	-	-	-	Artikel 34
-	-	-	-	Artikel 35
-	-	-	-	Artikel 36
-	-	Anhang	-	-