

## **Unterrichtung**

durch das  
Europäische Parlament

---

**Entschließung des Europäischen Parlaments vom 15. Januar 2009 zu der Umsetzung und Anwendung der Richtlinie 2002/73/EG 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**

---

Zugeleitet mit Schreiben des Generalsekretärs des Europäischen Parlaments - 200918 - vom 4. Februar 2009. Das Europäische Parlament hat die Entschließung in der Sitzung am 15. Januar 2009 angenommen.

**Entschließung des Europäischen Parlaments vom 15. Januar 2009 zu der Umsetzung und Anwendung der Richtlinie 2002/73/EG 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 (2008/2039(INI))**

*Das Europäische Parlament,*

- unter Hinweis auf die am 16. Dezember 2003 zwischen dem Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission geschlossene Interinstitutionelle Vereinbarung „Bessere Rechtsetzung“<sup>1</sup>,
  - unter Hinweis auf die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen<sup>2</sup>,
  - gestützt auf Artikel 45 seiner Geschäftsordnung,
  - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter sowie der Stellungnahme des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A6-0491/2008),
- A. in der Erwägung, dass das Rechtsetzungsorgan aufgrund der im EG-Vertrag verankerten Prinzipien der Demokratie und Rechtsstaatlichkeit die Durchführung der von ihm erlassenen Rechtsvorschriften überwachen sollte,
- B. in der Erwägung, dass die dem Parlament als Mitgesetzgeber obliegende Aufgabe, die Durchführung der Richtlinie 2002/73/EG zu überwachen, aufgrund der ihm von der Kommission übermittelten spärlichen Informationen nicht einfach ist; in der Erwägung, dass aus diesem Grund die zuständigen Ausschüsse der nationalen Parlamente und die Gleichstellungsstellen schriftlich um Informationen ersucht wurden und dass 27 nationale Parlamente und 16 Gleichstellungsstellen ihre Antwort übermittelt haben,
- C. in der Erwägung, dass die Richtlinie 2002/73/EG einen wichtigen Meilenstein auf dem Weg zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der gesamten Gesellschaft darstellt,
- D. in der Erwägung, dass in der Richtlinie 2002/73/EG die Begriffe „unmittelbare Diskriminierung“, „mittelbare Diskriminierung“, „Belästigung“ und „sexuelle Belästigung“ definiert wurden, die Diskriminierung von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub verboten wurde und vorgesehen war, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Ablauf des Mutterschafts-, Vaterschafts-

<sup>1</sup> ABl. C 321 vom 31.12.2003, S. 1.

<sup>2</sup> ABl. L 269 vom 5.10.2002, S. 15.

oder Adoptionsurlaubs einen Anspruch darauf haben, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, sofern derartige Rechte in den Mitgliedstaaten anerkannt werden,

- E. in der Erwägung, dass die Mitgliedstaaten mit der Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG bis zum 5. Oktober 2005 eine Reihe von Verpflichtungen eingegangen sind, einschließlich.:
- Bezeichnung einer oder mehrerer Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen,
  - Förderung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern mit dem Ziel, die Verwirklichung der Gleichbehandlung, unter anderem durch die Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifverträge usw., voranzubringen,
  - Förderung des Dialogs mit den einschlägigen Nichtregierungsorganisationen, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu fördern,
  - planmäßige und systematische Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, z. B. durch die Veröffentlichung von Gleichstellungsberichten in den Betrieben mit regelmäßigen Informationen über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern,
  - wirksame Maßnahmen, um wirkliche Sanktionen bei Verstößen gegen die Richtlinie zu gewährleisten, wobei außer in einer sehr eingeschränkten Zahl von Fällen die Schadenersatzleistungen an die Opfer nicht durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze begrenzt werden dürfen,
  - Gewährleistung des gleichen Schutzes vor Benachteiligung für die Personen, die die Opfer einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie von Belästigung unterstützen,
  - alle vier Jahre Erstellung eines Berichts an die Kommission über die zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts ergriffenen Maßnahmen und über deren Umsetzung,
  - Maßnahmen, mit denen gewährleistet werden soll, dass gegen die Richtlinie verstoßende Bestimmungen in Verträgen oder Tarifverträgen geändert oder für nichtig erklärt werden,
- F. in der Erwägung, dass eine langsame oder qualitativ unzureichende Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG die Verwirklichung der Lissabon-Strategie und die Ausschöpfung des vollen sozialen und wirtschaftlichen Potenzials der Europäischen Union gefährdet,
- G. in der Erwägung, dass viele Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG Schwierigkeiten hatten, insbesondere wenn es darum ging, konkrete und angemessene Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung und der Verringerung der Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung, berufliche Bildung und beruflichen Aufstieg sowie Arbeitsbedingungen in ihre Gesetze einzubeziehen,

- H. in der Erwägung, dass in diesen Bereichen das Gender Mainstreaming durchgängig beachtet werden sollte,
- I. in der Erwägung, dass die Geschlechterdiskriminierung in anderen sozialen und politischen Zusammenhängen verschlimmert wird durch das weiter bestehenden geschlechtsbezogenen Lohngefälle, insbesondere zwischen den so genannten „weiblichen“ und „männlichen“ Wirtschaftssektoren,
- J. in der Erwägung, dass die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen grundlegend für ihre Emanzipation ist, weshalb der Arbeitsplatz mit verbürgten Rechten eine Garantie für ihre persönliche Entfaltung und für die soziale Integration ist und die Rechtsvorschriften über die Gleichbehandlung verbessert werden sollten,
1. fordert die Kommission auf, die Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG sowie die Einhaltung der infolge der Umsetzung erlassenen Rechtsvorschriften sorgfältig zu überwachen und weiterhin Druck auf die Mitgliedstaaten auszuüben; betont, dass angemessene Mittel zur Verwirklichung dieser Ziele bereitgestellt werden müssen;
  2. verweist auf Nummer 34 der Interinstitutionellen Vereinbarung „Bessere Rechtsetzung“, insbesondere auf die Verpflichtung des Rates, darauf hinzuwirken, dass die Mitgliedstaaten Tabellen aufstellen und veröffentlichen, aus denen die Entsprechungen von Richtlinien und nationalen Umsetzungsmaßnahmen zu entnehmen sind; ist der Ansicht, dass die Verfügbarkeit von Entsprechungstabellen die Aufgabe der Kommission, die Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG zu überwachen, erleichtern würde;
  3. stellt fest, dass eine enge Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Ausschüssen in den nationalen Parlamenten und im Europäischen Parlament bei der Überwachung der Umsetzung und Durchführung der Gleichstellungsvorschriften den politischen Entscheidungsträgern und den Bürgern die Gleichstellung von Männern und Frauen näherbringen würde;
  4. ist erfreut über die große Anzahl detaillierter Antworten, die innerhalb kurzer Zeit von den nationalen Parlamenten und Gleichstellungsstellen betreffend den Stand der Dinge bei der Umsetzung und die diesbezüglichen Probleme übermittelt wurden;
  5. bedauert, dass der Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat, der auf der Grundlage der von den Mitgliedstaaten übermittelten Informationen bis Ende 2005 hätte erstellt werden sollen, noch nicht vorliegt;
  6. bedauert, dass in den Rechtsvorschriften mancher Mitgliedstaaten die Definitionen der Begriffe „unmittelbare und mittelbare Diskriminierung“, „Belästigung“ und „sexuelle Belästigung“ nicht hinreichend eindeutig und ausdrücklich übernommen werden;
  7. zeigt sich beunruhigt darüber, dass in mehreren Mitgliedstaaten das Spektrum der unzulässigen Diskriminierung nicht umfassend genug ist, um die Einhaltung der Richtlinie 2002/73/EG zu gewährleisten; weist darauf hin, dass das Verbot der Diskriminierung sowohl den privaten als auch den öffentlichen Sektor betrifft;

8. bedauert, dass in den Rechtsvorschriften mehrerer Mitgliedstaaten durch die Festlegung von Höchstgrenzen für die Zahlung eines Ausgleichs oder einer Entschädigung an die Opfer von Diskriminierung gegen den Grundsatz wirksamer, verhältnismäßiger und abschreckender Sanktionen verstoßen wird;
9. weist darauf hin, dass die weniger günstige Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft eine Diskriminierung darstellt; bedauert, dass einige Mitgliedstaaten den Anspruch auf Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs nicht ausdrücklich anerkennen;
10. fordert die Mitgliedstaaten auf, sicherzustellen, dass alle Bestimmungen der Richtlinie 2002/73/EG vollständig, korrekt und effizient umgesetzt und angemessen angewandt werden;
11. begrüßt die Anstrengungen jener Mitgliedstaaten, die die Bestimmungen der Richtlinie 2002/73/EG ausgeweitet bzw. verschärft haben, insbesondere jene Initiativen, durch die der Schutz vor Diskriminierung in neue Bereiche der Gesellschaft eingeführt wurde;
12. fordert die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeitgeber darin zu bestärken, Arbeitsbedingungen zu fördern, die der sexuellen Belästigung und der Belästigung aufgrund des Geschlechts vorbeugen, und spezielle Verfahren einzuführen, um einem solchen Verhalten entgegenzuwirken;
13. fordert die Mitgliedstaaten mit Nachdruck auf, entsprechende Kapazitäten aufzubauen und dafür zu sorgen, dass angemessene Ressourcen für die gemäß der Richtlinie 2002/73/EG zu schaffenden, für die Förderung der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit von Frauen und Männern zuständigen Stellen bereitstehen, und verweist auf die Vorschrift der Richtlinie, wonach die Unabhängigkeit dieser Stellen gewährleistet werden muss;
14. nimmt die verschiedenen Ansätze bezüglich der Durchführung von Artikel 8a der Richtlinie 2002/73/EG zur Kenntnis, worin die Notwendigkeit der Zusammenarbeit und des Austauschs bewährter Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten hervorgehoben wird; ist der Auffassung, dass sowohl das auf der Ebene der Kommission geschaffene Netz der nationalen Gleichstellungsstellen als auch Equinet wichtige Instrumente zur Stärkung dieser Zusammenarbeit und zur Förderung einer einheitlichen Anwendung der gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern sind;
15. begrüßt die Absicht der Kommission, 2009 eine Studie über die Organisation der Gleichstellungsstellen durchzuführen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, zu ermitteln, inwieweit die EU-Bürger Kenntnis von den von den Gleichstellungsstellen angebotenen Dienstleistungen haben, und Informationskampagnen zu initiieren, um den Bekanntheitsgrad dieser Stellen zu erhöhen;

16. weist darauf hin, dass Frauen eine unzulängliche Kenntnis von ihren Rechten gemäß der Richtlinie 2002/73/EG haben, was aus der geringen Anzahl von Verfahren und Beschwerden im Bereich der Geschlechtergleichstellung geschlossen werden kann; fordert die Mitgliedstaaten, die Gewerkschaften, die Arbeitgeber und die Nichtregierungsorganisationen auf, ihre Bemühungen zu verstärken, um Frauen über die Möglichkeiten zu informieren, die Opfer von Diskriminierung gemäß den seit 2005 geltenden nationalen Rechtsvorschriften haben;
17. stellt fest, dass die Opfer von Diskriminierung wenig Vertrauen in den gerichtlichen Rechtsschutz haben; fordert die Mitgliedstaaten auf, sicherzustellen, dass die gewährte Unterstützung unabhängig und leicht verfügbar ist, die Garantien für die Opfer von Diskriminierung zu verstärken und für den gerichtlichen Rechtsschutz der Personen zu sorgen, die eine gemäß der Richtlinie 2002/73/EG Schutz genießende Person verteidigen oder für sie als Zeuge aussagen;
18. fordert die Kommission auf, zu überprüfen, ob die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass Opfer sowie Verbände und Organisationen, die ein rechtmäßiges Interesse an der Einhaltung der Richtlinie 2002/73/EG haben, nicht durch gesetzliche oder andere Hürden, wie z.B. zu kurze Fristen, daran gehindert werden, wegen Verletzungen der Vorschriften über Diskriminierungsschutz und Gleichstellung vor Gericht zu gehen oder – im Falle der Opfer – in anderen Verwaltungsverfahren deren vollständige Ansprüche aus der Richtlinie 2002/73/EG einzufordern;
19. stellt fest, dass sich die enge Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsstellen und den Arbeitsaufsichtsbeamten positiv auf die Verhütung und Ermittlung von diskriminierenden Praktiken auswirken kann; fordert die Mitgliedstaaten auf, in Anbetracht der neuen Aufgaben infolge der Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG auf die Schulung der Gewerbeaufsichtsbeamten und auf das neu geschaffene Instrumentarium, z.B. die Umkehr der Beweislast, zu dringen;
20. unterstreicht die entscheidende Rolle, die Nichtregierungsorganisationen im Bereich der Unterstützung der Opfer von Diskriminierung spielen; fordert die Behörden auf, Mittel für Projekte im Bereich der Vermittlung und Unterstützung bereitzustellen, deren Durchführung komplexer als die von Kampagnen zur Verbreitung von Informationen ist;
21. betont, wie wichtig zuverlässige, vergleichbare und verfügbare quantitative und qualitative Indikatoren sowie geschlechtsspezifische Statistiken sind, um die Durchführung der Richtlinie und entsprechende Folgemaßnahmen sicherzustellen; fordert die Gleichstellungsstellen auf, sich verstärkt um die Durchführung unabhängiger Untersuchungen, die Veröffentlichung unabhängiger Berichte und die Ausarbeitung von Empfehlungen zu allen Aspekten, die mit Diskriminierung zusammenhängen, zu bemühen; verweist auf die Rolle des Europäischen Gleichstellungsinstituts, dessen Aufgabe es ist, Informationen über die Gleichstellung von Frauen und Männern zu sammeln und zu untersuchen, die EU-Bürger stärker für die Geschlechtergleichstellung zu sensibilisieren und ein Instrumentarium zur Förderung des Gender Mainstreaming zu entwickeln;

22. weist darauf hin, dass der Dialog zwischen den Sozialpartnern mit dem Ziel gefördert werden muss, den Grundsatz der Gleichbehandlung durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten bzw. durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren voranzubringen;
23. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Arbeitgeber zu ermutigen, den Arbeitnehmern und ihren Vertretern regelmäßige Informationen über die Wahrung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zur Verfügung zu stellen;
24. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Arbeitgeber zu ermutigen, den Arbeitnehmern und ihren Vertretern regelmäßige Informationen über die Gleichstellung zur Verfügung zu stellen;
25. betont, dass nationale Mechanismen entwickelt werden müssen, um die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts und der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einem Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub bzw. einer Beurlaubung zur Betreuung abhängiger Familienmitglieder zu überwachen;
26. stellt fest, dass das Lohngefälle weiter besteht und Frauen durchschnittlich 15 % weniger Entgelt als Männer erhalten, wobei sich dieser Unterschied zwischen 2000 und 2006 nur um 1 % verringerte, und dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen weiterhin sehr viel niedriger als der der Männer ist; betont, dass nationale Mechanismen entwickelt werden müssen, um die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts zu überwachen, und ersucht die Kommission, die Planung diesbezüglicher Fördermaßnahmen unter Achtung des Subsidiaritätsprinzips zu überarbeiten;
27. beharrt auf der Notwendigkeit, Anreize für Initiativen zu schaffen, die dazu beitragen, in den Unternehmen eine Personalpolitik und Fördermaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern voranbringen; fordert die Mitgliedstaaten auf, den Unternehmen zu empfehlen, Pläne betreffend die Gleichstellung auf Unternehmensebene aufzustellen und umzusetzen und eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in der Geschäftsleitung und in Entscheidungsgremien zu fördern;
28. erinnert die Mitgliedstaaten daran, wie wichtig es ist, bei der Ausarbeitung und Durchführung von Gesetzen das Gender Mainstreaming aktiv umzusetzen und das Ziel der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben anzustreben;
29. unterstreicht die Notwendigkeit, die besonderen Hindernisse, denen sich Frauen und Mädchen mit Behinderungen sowie Eltern von Kindern mit Behinderungen beim gleichberechtigten Zugang zur Bildung und zum Arbeitsmarkt gegenübersehen, zu beseitigen und die Maßnahmen zur Einbeziehung der Geschlechterdimension in alle Politikbereiche auch unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse dieser Bevölkerungsgruppen anzupassen;
30. unterstreicht die Notwendigkeit einer größeren Flexibilität beim Elternurlaub insbesondere für Eltern von Kindern mit Behinderungen;

31. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Diskriminierung von Mädchen und jungen Frauen bei den Übergängen von der Schule zur Ausbildung, von der Ausbildung zur Berufskarriere und beim Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt nach einem Urlaub zur Betreuung von Kindern oder Familienangehörigen durch gezielte Maßnahmen abzubauen; verweist auf die Notwendigkeit von öffentlichen Kinderbetreuungs- und Kranken- und Altenpflegeeinrichtungen; verweist die Mitgliedstaaten auf ihre auf dem Gipfeltreffen in Barcelona im Jahr 2002 diesbezüglich eingegangenen Verpflichtungen;
32. beauftragt seinen Präsidenten, diese EntschlieÙung dem Rat, der Kommission sowie den Parlamenten und Gleichstellungsstellen der Mitgliedstaaten zu übermitteln.