Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 102

Die Sozialpolitik der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft in bezug auf die Gleichberechtigung männlicher und weiblicher Erwerbstätiger

Von

Georgios Kyriazis

Duncker & Humblot · Berlin

GEORGIOS KYRIAZIS

Die Sozialpolitik der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft in bezug auf die Gleichberechtigung männlicher und weiblicher Erwerbstätiger

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 102

Die Sozialpolitik der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft in bezug auf die Gleichberechtigung männlicher und weiblicher Erwerbstätiger

Von

Dr. Georgios Kyriazis

Duncker & Humblot · Berlin

CIP-Titelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Kyriazis, Georgios:
Die Sozialpolitik der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft in bezug auf die Gleichberechtigung männlicher und weiblicher Erwerbstätiger / von Georgios Kyriazis. — Berlin: Duncker u. Humblot, 1990
(Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht; Bd. 102)
Zugl.: Köln, Univ., Diss., 1988
ISBN 3-428-06843-2
NE: GT

Alle Rechte vorbehalten
© 1990 Duncker & Humblot GmbH, Berlin 41
Satz: Irma Grininger, Berlin 62
Druck: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin 61
Printed in Germany

ISSN 0582-0227
ISBN 3-428-06843-2

Für Daphné

Vorwort

Die Gleichberechtigung der beiden Geschlechter im Arbeitsverhältnis sowie im wirtschaftlichen, sozialen und politischen Leben allgemein ist ein großes Kapitel in der Thematologie der modernen Gesellschaften und des Rechts.

Die europäische Gemeinschaft und das Gemeinschaftsrecht konnten sich dieser Problematik nicht entziehen. Sie haben sie sich vielmehr zu eigen gemacht, indem sie einen Rahmen und eine stabile Grundlage für die Entrichtung des Prinzips der Gleichberechtigung von Mann und Frau zur Gewährleistung der praktischen sich daraus ergebenden Folgen geschaffen haben – mit bisher zufriedenstellenden Ergebnissen.

Die gesetzgeberische Tätigkeit und die Rechtsprechung zu den gemeinschaftsrechtlichen Normen in bezug auf die Gleichberechtigung der Geschlechter haben von Anbeginn in der Theorie einen offenen und meist begeisterten Gesprächspartner, oft auch einen enthusiastischen Vorkämpfer gefunden – in einem Bemühen, bei dem der Enthusiasmus der ursprünglichen Konzeption und die endgültige Zielvorstellung sich einen Weg durch schwierige soziale Gleichgewichte und scharfsinnige rechtsbegriffliche Klärungen bahnen müssen, um wirksam zu werden.

Der Gleichheitsforscher und -theoretiker muß von dem Enthusiasmus erfüllt sein, der auch für die Wahl dieses Themas notwendige Voraussetzung ist, muß aber auch einen modernen wissenschaftlichen Geist besitzen, der es ihm erlaubt, eines der modernen Rechtswissenschaft würdiges Instrumentarium wirksam zu handhaben, ein Instrumentarium, das sich herausbildet, wenn man den Tendenzen zu einer „empirisch-beschreibenden" Konzeption auf der einen Seite und zu einer „abstrakt-begrifflichen" Konzeption auf der anderen Seite erfolgreich ausweicht.

Georgios Kyriazis hat mit der Wahl des Gemeinschaftsrechts in bezug auf die Gleichberechtigung der beiden Geschlechter gezeigt, daß ihn jener Enthusiasmus beseelt, den dieses Thema – wie auch das umfassendere Kapitel der Theorie und Praxis der Menschenrechte, dem das Prinzip der Gleichberechtigung der Geschlechter zweifellos zuzuordnen ist – in jedem fähigen Juristen weckt.

Daß er als Jurist eine moderne und wirksame Forschungs- und Analysemethode zu handhaben versteht, zeigt seine Arbeit selbst, die ein wichtiger Beitrag zur Untersuchung und theoretischer Systematisierung des Gemeinschaftsrechts auf dem Gebiet der Gleichberechtigung von Mann und Frau ist.

Der Autor erfüllt nicht nur, was der Titel seiner Arbeit verspricht, denn schon im ersten Teil liefert er eine vollständige Bestandsaufnahme der gemeinschaftsrechtlichen Normen; er geht noch weiter und berichtet über den zeitlichen Verlauf ihrer Annahme, schildert die den Normen zugrundeliegende Problematik und analysiert darüber hinaus ihren subjektiven und objektiven Anwendungsbereich, und rundet so die inhaltliche Analyse der gemeinschaftsrechtlichen Normen und die Analyse ihrer Inkraftsetzung ab.

Die anschließend zum Vergleich herangezogenen Rechtsnormen der Mitgliedstaaten ergeben, zusammen mit den gemeinschaftsrechtlichen Normen, eine absolut funktionelle Übersicht von großem Wert für Rechtsforscher und Juristen aus der Praxis, die so über alle Elemente verfügen, die für die Lohngleichheit und Gleichbehandlung, Versorgungsgleichheit und Gleichstellung in den freien Berufen von Bedeutung sind. Die methodische Vollständigkeit der Arbeit von Herrn Kyriazis bestätigt sich in der Art und Weise, wie er alle grundlegenden begrifflichen Fragen und Probleme des Themenbereichs angeht. An zentraler Stelle steht logischerweise die Diskriminierung in allen ihren Formen: als Begriff und gleichzeitig als Anwendungsfeld für das Prinzip der Gleichberechtigung, sowohl auf Gemeinschafts- als auch auf nationaler Ebene, wobei sie in allen ihren Erscheinungsformen erfaßt wird. Die Untersuchung der Probleme bei der Anwendung einzelnen gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften in den kritischen Bereich der Lohngleichheit und der Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung und bei den Arbeitsbedingungen macht klar, daß es außerordentlich schwierig wäre, irgendeine andere Methode zu wählen, als diejenige, die der Autor gewählt und zum Nutzen der Leser seiner Arbeit mit Erfolg angewandt hat.

Mit dem Lob der methodischen Vollständigkeit und seiner wirksamen Arbeitsweise allein würde man dem Autor jedoch nicht voll gerecht; daneben sind auch seine – für diese Aufgabe im übrigen notwendige – gründliche Sachkenntnis und seine tiefschürfenden Analysen zu erwähnen, durch die er einen wichtigen Beitrag zur Begrifflichen Klärung des Kapitels der Gleichberechtigung von Mann und Frau leistet. Die Klärung des Begriffs der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der gemeinschaftlichen Rechtsordnung – einer der Kernpunkte der vorliegenden Arbeit – ist eine für die Qualität der geleisteten Analysen kennzeichnende Stichprobe: der Autor vermittelt uns anhand der notwendigen Vergleiche eine vollständige, wenn auch – wohl unvermeidlicherweise – komplexe Begriffsbestimmung der Diskriminierung in der verschlungenen Form der „mittelbaren Diskriminierung". Er grenzt diese sowohl gegenüber der „unmittelbaren Diskriminierung" als auch gegenüber der „unmittelbaren Diskriminierung mit vorgeschobenen Gründen" ab und gibt uns so eine Definition der mittelbaren Form der Diskriminierung. Diese Definition ist ebenso wertvoll wie der Begriff funktionell. Als Begriffsbestandteile zieht der Autor das Element der „nachteiligen Auswirkungen einer Maßnahme für einen unverhältnismäßig großen Prozentsatz von Beschäftigten des einen Geschlechts" heran sowie das

negative Element, daß die Maßnahme nicht durch einen legitimen Zweck gerechtfertigt und für diesen Zweck verhältnismäßig ist.

Der Beitrag der Arbeit zur Klärung des Begriffsfelds des „gleichen Arbeitswerts" und zur mühsamen Schaffung eines Systems der Arbeitsbewertung sowie zur ebenso schwierigen Abgrenzung der „zulässigen Diskriminierungen" aufgrund des Geschlechts runden eine praktisch und theoretisch wertvolle juristische Arbeit ab.

Die deutsche und gemeinschaftliche Fachliteratur wurden mit dieser Arbeit um ein wichtiges Element erweitert, das – ins Griechische übersetzt – auch im Herkunftsland des Autors eine Bereicherung wäre.

Als Verfasser des Vorworts möchte ich Herrn Kyriazis nicht nur dafür danken, daß ich das Vorwort zu seiner Arbeit schreiben durfte, sondern auch dafür, daß ich – wie jeder Leser dieser Arbeit – hiermit über ein Werk verfügen werde, auf das ich ständig Bezug nehmen kann.

Andreas Kalogeropoulos
ehem. Referent am Gerichtshof der
Europäischen Gemeinschaften

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 21

Teil I

EG-Normensystem zur Gleichberechtigung erwerbstätiger Frauen und Männer 25

§ 1 Gemeinschaftsrechtliche Normen 26

A. Grundsatz der Lohngleichheit 26

I. Art. 119 EWGV – Zielsetzung und systematische Placierung im Vertrag 26

1. Entwicklung des europarechtlichen Grundsatzes der Lohngleichheit – Erste Periode: 1962-1975 28

2. Die Periode nach 1975 und der Richtlinienvorschlag 29

II. Die Lohngleichheitsrichtlinie (75/117/EWG) 30

B. Grundsatz der Gleichbehandlung 32

I. Erforderlichkeit einer Regelung gemäß Art. 235 EWGV 32

II. Die Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG) 34

1. Anwendungsbereich 34

2. Beschränkungen der Tragweite der Richtlinie 36

3. Weitere Verpflichtungen der Mitgliedstaaten 37

C. Grundsatz der Versorgungsfreiheit 38

I. Die erste Versorgungsrichtlinie (79/7/EWG) 41

1. Anwendungsbereich 42

2. Beschränkungen der Tragweite der Richtlinie 45

a) Hinterbliebenenleistungen 45
b) Familienbeihilfen 48

3. Ausnahmebefugnisse 49

II. Die zweite Versorgungsrichtlinie (86/378/EWG) 50

1. Anwendungsbereich 51

a) Abgrenzung vom Art. 119 und der Richtlinie 75/117/EWG 53
b) Abgrenzung von der Richtlinie 76/207/EWG 53

2. Beschränkungen der Tragweite der Richtlinie 55

3. Diskriminierungsverbot 56

4. Verbot von Rückschritten 59

D. Gleichbehandlung der selbständig Erwerbstätigen 60
I. Die mitarbeitenden Ehepartner 61
II. Die Richtlinie 86/613/EWG 62

§ 2 Innerstaatliche Anpassungsvorschriften 65
A. Belgien 66
B. Bundesrepublik Deutschland 67
C. Dänemark 68
D. Frankreich 69
E. Griechenland 69
F. Irland 69
G. Italien 70
H. Luxemburg 70
I. Die Niederlande 71
J. Vereinigtes Königreich 71

Teil II

Allgemeine Begriffsbestimmungen und Fragen 73

§ 3 Die Problematik der Diskriminierung 73
A. Formelle und substantielle Diskriminierung 75
B. Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung 77
I. Unmittelbare/direkte Diskriminierung 77
II. Unmittelbare Diskriminierung mit vorgeschobenen Gründen ... 80
III. Mittelbare/indirekte Diskriminierung 83
1. Die Rechtsprechung des US-Supreme Court 85
2. Der britische Sex Discrimination Act 1975 87
3. Mittelbare Diskriminierung im Gemeinschaftsrecht – Die Rechtsprechung des EuGH 91
a) Das *Jenkins*-Urteil 92
b) Die Urteile *Bilka-Kaufhaus* und *Rinner-Kühn* 98
4. Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand 100
5. Die Benachteiligung von Schwangeren als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 107
6. Der Begriff der mittelbaren Diskriminierung in den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten 109

§ 4 Das Verhältnis des EG-Normensystems zum nationalen Recht 114
A. Die unmittelbare Anwendbarkeit des Art. 119 EWGV 115
B. Die unmittelbare Anwendbarkeit der Richtlinien für die Gleichberechtigung der Geschlechter 119

C. Die „europarechtskonforme" Auslegung 122

§ 5 Mittel zur Durchsetzung der Gleichberechtigung 124

Teil III

Einsatzbereiche des Diskriminierungsverbots - Modalitäten und Fragen der Anwendung der einzelnen Vorschriften 129

§ 6 Spezifische Fragen der Lohngleichheitsproblematik 130

A. Der Begriff des Entgelts 130

I. Die Leistungen im Rahmen eines gesetzlichen Sozialversicherungssystems - *Defrenne g. Belgien* 131

II. Die Leistungen im Rahmen eines betrieblichen Sozialversicherungssystems - *Bilka-Kaufhaus* 135

III. Die Beiträge zu den betrieblichen und gesetzlichen Versicherungssystemen - *Worringham* und *Liefting* 137

IV. Andere im Rahmen der Lohndiskriminierungsproblematik unerhebliche Merkmale 141

B. Gleichwertigkeit verschiedenartiger Arbeiten 143

I. Der Arbeitswert 147

II. Der Arbeitsvergleich 148

1. Die Reichweite des Wertvergleichs 151

a) Persönliche und zeitliche Grenzen 151
b) Räumliche Grenzen 152

aa) Präzise Raumabgrenzung 153
bb) Anpassungsgesetze ohne räumliche Abgrenzung 154

2. Einschränkungen durch die Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses 156

III. Arbeitsbewertung und Lohnfindung 156

IV. Die Anforderung der EG-Norm 158

V. Die gerichtliche Überprüfbarkeit der Eingruppierung 161

C. Die Rechtfertigung eines Lohnunterschieds 166

I. Endogene Faktoren 167

II. Exogene Faktoren 168

§ 7 Die Gleichstellung im Bereich der Beschäftigung 171

A. Die einzelnen Einsatzbereiche 171

I. Der Zugang zur Berufsbildung 171

II. Der Zugang zur Beschäftigung 173

1. Das Verbot diskriminierender Stellenausschreibungen 174

2. Abbau beruflicher Schranken und Berufsverbote 176

3. Diskriminierungsfreies Auswahlverfahren 177

III. Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen 178
1. Abgrenzung von der Lohn- und Versorgungsgleichheit 178
2. Definition der „Arbeitsbedingungen" 179
IV. Die Entlassung 183
B. Sonderausformungen des Gleichbehandlungsgrundsatzes 187
I. Schutzvorschriften zugunsten der Frau 187
II. Positive Aktionen zur Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter 193
C. Die Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen im Bereich der Beschäftigung 196
I. Das Geschlecht als Qualifikation für die Ausübung einer Tätigkeit 196
1. Ausnahmen aufgrund der Natur der Tätigkeit 199
2. Ausnahmen aufgrund der Bedingungen der Ausübung einer Tätigkeit 200
II. Weitere Rechtfertigungsgründe 201

§ 8 Schlußbetrachtung 202

Literaturverzeichnis 204

Anhang

I. Gemeinschaftsrechtliche Normen 223
II. Urteile des EuGH 225

Abkürzungsverzeichnis

a. a. O.	am angegebenen Ort
ABl.	Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften
Abs.	Absatz
ADPA	Anti-Discrimination (Pay) Act (IR)
AE	Applied Economics (Zs.)
AFDI	Annuaire Français du Droit International
AJCL	American Journal of Comparative Law (Zs.)
al.	alinea
AllER	All England Law Reports (Zs.)
A.N.	Assemblée National (FR)
ArbuR (AuR)	Arbeit und Recht (Zs.)
ArST	Arbeitsrecht in Stichworten (Zs.)
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
AVG	Angestelltenversicherungsgesetz
B	Belgien
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Betriebs-Berater (Zs.)
BBG	Bundesbeamtengesetz
Bd.	Band, Bände
Bel.	Belgium
BetrAV	Betriebliche Altersversorgung (Zs.)
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BIT	Bureau International du Travail
BJIR	British Journal of Industrial Relations (Zs.)
Blg.	Beilage
BlStSozArbR	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (Zs.)
BMJFG	Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit
BPVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BR-Drs.	Bundesratsdrucksache
BSG	Bundessozialgericht
BSGE	Entscheidungen des Bundessozialgerichts
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVerwGE	Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts
c.	contre
CA	Court of Appeal (GB)
CAC	Central Arbitration Committee (GB)
Cass.	Cour de Cassation (FR)
CC	Code Civil (FR)

CdA	Cour d'Appel (FR)
CDE	Cahiers de Droit Européen (Zs.)
CdE	Conseil d'Etat (FR)
CdEB	Conseil d'Etat (B)
CDS	Chroniques de Droit Social (Zs.)
CE	Communautés Européennes
CEDE	Centre d'Etudes de Droit Européen
CEDEFOP	Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle
cert.	certiorari (Revisionsantrag)
CFDT	Confédération Française des Travailleurs
ch.	chapter, chapitre (Kapitel)
ch.	chambre (Kammer)
Cir.	Circuit Court of Appeals (Bundesberufungsgericht) (USA)
civ.	civile
CJCE	Cour de Justice des Communautés Européennes
CLJ	Cambridge Law Journal (Zs.)
CLP	Current Legal Problems (Zs.)
CMLR	Common Market Law Review (Zs.)
Cmnd.	Command Paper (GB)
col.	column
COM	Commission des CE
CPJI	Cour Permanente de Justice Internationale
CRA	Civil Rights Act (USA)
crim.	criminelle
CSS	Code de Securité Sociale (FR)
CT	Code du Travail (FR)
DAngVers	Die Angestelltenversicherung (Zs.)
DB	Der Betrieb (Zs.)
DCSI	Diritto communitario e degli scampi internationali (Zs.)
Deb.	Debates
DEE	Employment Equality Determinations of the Labour Court (IR)
Den.	Denmark
DEP	Equal Pay Determinations of the Labour Court (IR)
ders.	derselbe
dies.	dieselbe
Diss.	Dissertation
D.G.V.	Direction Générale de l'Emploi, des Affaires Sociales et de l'Education (Fünfte Generaldirektion der Kommission)
DJT	Deutscher Juristentag
DLJ	Duke Law Journal (Zs.)
DN	Dänemark
Dok.	Dokument
Dr.Ouvr.	Droit Ouvrier (Zs.)
Dr.Soc.	Droit Social (Zs.)
e.a.	et autres
EAT	Employment Appeal Tribunal (GB)
EE	Employment Equality Recommendations of the Equality Officers (IR)
EEA	Employment Equality Act (IR)
EED	Epitheorisi Ergatikou Dikaiou [Zs. für Arbeitsrecht] (Zs.)
EEOC	Equal Employment Opportunities Commission (USA)
EG	Europäische Gemeinschaften
e.g.	exempli gratia

EJ	Economic Journal (Zs.)
ELR	European Law Review (Zs.)
EMRK	Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten
endg.	endgültig
EOC	Equal Opportunities Commission (GB)
EP	Equal Pay Recommendations of the Equality Officers (IR)
EqPA	Equal Pay Act
ESC	Europäische Sozialcharta
EuGH	Gerichtshof der EG
EuGRZ	Europäisches Grundrechten-Zeitschrift (Zs.)
EuR	Europarecht (Zs.)
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EWGV	Vertrag zur Gründung der EWG
f., ff.	folgende Seite(n)
F.2d	Federal Reporter - Second Series (USA)
Fest.	Festschrift
fin.	final
FN	Fußnote (in der Quelle)
Fn.	Fußnote (in dieser Arbeit)
FR	Frankreich
Fr.	France
F.Supp.	Federal Supplement (USA)
GA	Generalanwalt
GB	Großbritannien
gem.	gemäß
Ger.F.R.	Federal Republic of Germany
GP	Gazette du Palais (Zs.)
GR	Griechenland
Gr.	Greece
Grdlfg.	Grundlieferung
H.C.	House of Commons (GB)
HEZG	Hinterbliebenenrenten- und Erziehungszeitengesetz (BRD)
Hj.	Halbjahr
H.L. (HL)	House of Lords (GB)
HLJ	Hastings Law Journal (Zs.)
HLR	Harvard Law Review (Zs.)
Hrsg., hrsg.	Herausgeber(in), herausgegeben
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
ICLQ	International and Comparative Law Quarterly (Zs.)
ICR	Industrial Cases Reports (Zs.)
i.d.F.	in der Fassung
IJ	Irish Jurist (Zs.)
ILC	International Labour Conference
ILJ	Industrial Law Journal (Zs.)
ILM	International Legal Materials
ILO	International Labour Office
ILR	International Labour Review (Zs.)
insb.	insbesondere
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (FR)
IP	Il Politico (Zs.)
IR	Irland
Ire.	Ireland

IRLR	Industrial Relations Law Reports (Zs.)
IT	Italien
It.	Italy
JCMS	Journal of Common Market Studies (Zs.)
JO	Journal Officiel de la République Française (FR)
JT	Journal des Tribunaux (Zs.)
JTT	Journal des Tribunaux du Travail (Zs.)
JZ	Juristen-Zeitung (Zs.)
Kap.	Kapitel
KJ	Kritische Justiz (Zs.)
KOM	Kommission der EG
LegS.	Legislative Series
LIEI	Legal Issues of European Integration (Zs.)
LLJ	Labor Law Journal (Zs.)
Losebl.	Loseblattauflage
LQR	Law Quarterly Review (Zs.)
LUX	Luxemburg
Lux.	Luxembourg
MDR	Monatsschrift für deutsches Recht (Zs.)
MGS	Modern Greek Studies
mind.	mindestens
MLR	Modern Law Review (Zs.)
Mskr.	Manuskript
MuSchG	Mutterschutzgesetz
m/w	man/woman
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
Neth.	Netherlands
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zs.)
NL	Niederlande
NLJ	New Law Journal (Zs.)
NO	Nei Orisontes [Neue Horizonte] (Zs.)
NoV	Nomiko Vima [Rechtstribüne] (Zs.)
Nr.	Nummer(n)
NYRB	New York Review of Books (Zt.)
N.Y.S.2d	New York Supplement - second series
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Zs.)
PE	Europäisches Parlament
PL	Public Law (Zs.)
PPMJ	Public Personnel Management Journal (Zs.)
RCJB	Revue Critique de Jurisprudence Belge (Zs.)
RdA	Recht der Arbeit (Zs.)
RDICL	Rivista di Diritto Internationale e Comparato del Lavoro (Zs.)
Rdnr.	Randnummer(n)
RGBl.	Reichsgesetzblatt
RHDI	Revue Héllénique de Droit International (Zs.)
Rl.	Richtlinie
RMC	Revue du Marché Commun (Zs.)
RRA	Race Relations Act (GB)
Rs. (Rsn)	Rechtssache (Rechtssachen)
RTDE	Revue Trimestrielle de Droit Européen (Zs.)
RVO	Reichsversicherungsordnung
S.	Seite(n)

s.	siehe
SABENA	Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne
SAE	Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen (Zs.)
SDA	Sex Discrimination Act (GB)
sec.	section
SI	Statutory Instrument (GB)
Slg.	Sammlung der Rechtsprechung des EuGH
s. o.	siehe oben
Soc.	société
soc.	sociale
St.	Stunden
s. u.	siehe unten
SWA	Social Welfare Act (IR)
Tab.	Tabelle
TLR	Texas Law Review (Zs.)
ToS	To Sintagma [Die Verfassung] (Zs.)
Trib.	Tribunal
u.	unten
u. a.	und andere, unter anderem
UK	United Kingdom
UN	United Nations
UNTS	United Nations Treaty Series
unveröff.	unveröffentlicht in der Slg.
U.S.	United States Supreme Court Reports
USA	United States of America
U.S.C.A.	United States Code of Acts
US-S.Ct.	United States Supreme Court
u. s. w.	und so weiter
u. U.	unter Umständen
v.	versus, von, vom
vervielf.	vervielfältigt
vgl.	vergleiche
vol.	volume
WGB	Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (NL)
WGBO	Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de burgerlijke openbare dienst (NL)
Wis.	Wisconsin (USA)
WLR	Weekly Law Reports (Zs.)
WSA	Wirtschafts- und Sozialausschuß
YLJ	Yale Law Journal (Zs.)
z. B.	zum Beispiel
ZfS	Zeitschrift für Soziologie (Zs.)
zit.	zitiert
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik (Zs.)
Zs.	Zeitschrift
ZVglRWiss	Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft (Zs.)

Einleitung

Die Rollenteilung zwischen Mann und Frau hat seit immer die soziale Stellung der Geschlechter in der Gesellschaft bestimmt. Der Mann war derjenige, der hauptsächlich bei der Gestaltung der sozialen Bildung wirkte. Die Rolle der Frau wurde dagegen von der Fortpflanzung und der Kinderpflege geprägt. Durch die Zusammenwirkung biologischer und soziokultureller Faktoren entstehen so die stereotypen Bilder des Ehemannes-Ernährers der Familie, der außerhalb des Haushalts arbeitet und verdient, und der Ehefrau-Mutter, die mit der Hausarbeit beauftragt ist. Dieses Bild spiegelt sich in der hierarchischen Einteilung der beruflichen Rollen der Geschlechter wider: die männliche Arbeit stellt die Entwicklung der Produktionsfaktoren sicher und gilt deshalb als wichtiger, die Arbeit der Frau wird dagegen als Hilfsarbeit angesehen[1]. Die Teilnahme der Frau im Arbeitsmarkt wird von dieser Anschauung konditioniert, so daß in der beruflichen Hierarchie die Aufstiegspositionen Männern vorbehalten sind, Frauen dagegen „Sackgassen-Positionen"[2] erhalten.

Diese traditionelle Aufteilung der sozialen und beruflichen Rollen befindet sich heute in der Mitte eines tiefgreifenden Wandlungsprozesses. Das Image der Geschlechter stimmt heute mit den alten Stereotypen nicht mehr so genau überein. Entscheidender Faktor dieser Wandlung ist die konstitutionelle Anerkennung der Gleichberechtigung der Frau in den meisten staatlichen Verfassungen des zwanzigsten Jahrhunderts sowie die Tätigkeit von internationalen und regionalen Organisationen, wie die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft, deren Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen dieser Arbeit dargestellt wird. Trotz aber des unbestreitbaren Fortschritts innerhalb der letzten zehn Jahren im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter herrschen im Erwerbsleben noch immer vielfältige Vorurteile und Diskriminierungen, die das Eindringen der Frau in den Arbeitsmarkt erheblich erschweren.

Was die Berufswahl betrifft, so erhalten die Frauen in den meisten Mitgliedstaaten keine angemessene allgemeine[3] und berufliche Bildung und konzentrieren sich auf bestimmte Wirtschaftszweige[4]. Überall nehmen weniger Frauen als

---

[1] Vgl. im einzelnen *Koukiadis,* EED 1982, S. 369.

[2] *Pfarr/Bertelsmann,* Lohngleichheit 1981, S. 19.

[3] Besonders in der Tertiärstufe; z.B. in Ingenieurstudiengängen sind Frauen in allen Gemeinschaftsländern, außer Irland (11 %), mit weit unter 10 % der Studierenden dieser Studiengänge vertreten, EuroStat, Women 1981, Tab. 113, S. 306-307.

[4] EuroStat, Social Indicators 1980, Tab. II/1-8, S. 51-59; *Von Aleman*-Bericht, PE Dok. 1-1229/83/C, Thema Nr. 5, S. 153 ff.; *Hayes,* 1980; *S. Seeland,* 1982.

Männer an Berufsbildungsmaßnahmen teil, die von ihnen gewählten Ausbildungsgänge sind weniger anspruchsvoll und führen zu weniger hohen Qualifikationen, was auch viel begrenztere Aufstiegsmöglichkeiten zur Folge hat[5]. Die wichtigsten Ausbildungsberufe für Jungen sind Mechaniker, KFZ-Mechaniker, Elektriker, Elektroanlageinstallateur und Schlosser, für Mädchen dagegen Bürohilfskraft, Warenkaufleute, Gesundheitsdienstberufe, Körperpflege, Textilberufe[6]. Die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes ist einer der wichtigsten Einflußfaktoren für die noch bestehenden Einkommensunterschiede zwischen berufstätigen Frauen und Männern[7]. Die Durchsetzung der Chancengleichheit hängt deshalb wesentlich von der Diversifizierung der Frauenbeschäftigung ab[8].

Dennoch bleibt der Zugang zu zahlreichen Berufen Frauen aus irgendwelchen Gründen noch immer gesperrt[9]. Dazu tragen zum großen Teil verschiedene Arbeitsschutzvorschriften „zugunsten" der Frau bei, die die Ausübung von bestimmten Tätigkeiten oder die Beschäftigung unter bestimmten Bedingungen Frauen aus Schutzgründen untersagen[10]. Andererseits lassen die Formulierungen der Stellenanzeigen deutlich erkennen, ob ein Mann oder eine Frau gesucht wird. Diese Praktiken sind im Fall von Tätigkeiten, die von beiden Geschlechtern ausgeübt werden können, eindeutig in allen Mitgliedsländern gesetzwidrig, kommen aber immer wieder vor.

Während des Auswahlverfahrens für die Einstellung werden Frauen häufig direkt oder indirekt benachteiligt. Grund dafür bieten zahlreiche Vorurteile oder Kalkulationen des Arbeitgebers. So geht man in der Regel davon aus, der Einsatz einer Frau sei mit höheren Kosten verbunden, eine Frau unterbreche in größeren Maße als ein Mann ihre Erwerbstätigkeit, ihre Fehlzeiten wären höher, ihre Belastbarkeit und Flexibilität geringer u.s.w. Alle diese und viele andere Denkweisen spielen auch bei der Beförderung eine Rolle und führen so zusammen mit anderen Faktoren zur mangelnden Repräsentation der Frau in Führungspositionen. Auch bei der Entlassung befinden sich aber die Frauen manchmal in einer Sonderlage. Rationalisierungsmaßnahmen oder die Einführung neuer Technologien treffen Frauen wegen der Ausübung wenig qualifizierter

---

[5] Ausführlich dazu KOM (87) 155 endg.; KOM D.G.V/1817/1/84; *Bouillaguet-Bernard/Gauvin-Ayel*, 1981; vgl. auch die Entschließung des Rates über Maßnahmen der Berufsbildung im Hinblick auf die Einführung der neuen Informationstechnologien, ABl. Nr. C 166 v. 25.6.83, S. 1.

[6] Für genaue Angaben über die Teilnahme von Jungen und Mädchen in den entsprechenden Ausbildungsgängen s. *Byrne*, 1978; EuroStat, Bildung und Ausbildung 1970/71-1977/78, Luxemburg 1980; vgl. auch *Hörburger/Rath-Hörburger*, 1983, S. 128 ff.

[7] Dazu *Däubler*, ArbuR 1981, S. 193; *Pfarr/Bertelsmann*, Lohngleichheit 1981, S. 35 f.; *Pfarr/Eitel*, in Schmid/Weitzel (Hrsg.) 1984, S. 160 f. m.w.N.

[8] Vgl. *Jancic*, ILR 1981, S. 149 ff.

[9] Einen zusammenfassenden Überblick enthält der Bericht der Kommission v. 11.2.81, KOM (80) 832 endg., S. 60.

[10] s. dazu die Mitteilung der Kommission v. 20.3.87, KOM (87) 105 endg.

oder traditioneller Tätigkeiten härter als Männer, ihre Arbeitsplätze kommen bei steigender Arbeitslosigkeit leichter in Gefahr. Bei der sozialen Auswahl zur betriebsbedingten Kündigung sind oft Frauen als Doppelverdienerinnen am wenigsten schutzwürdig.

Erwerbstätige Frauen werden auch im Rahmen der Sozialversicherungssysteme schlechter behandelt. Beispiele charakteristischer Benachteiligung bei gesetzlichen sowie betrieblichen Versorgungssystemen sind die Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand, die Festlegung unterschiedlicher Regeln über das Alter für den Beitritt zum System oder über die Mindestdauer der Beschäftigung oder Zugehörigkeit zum System, um einen Leistungsanspruch zu begründen, die Festlegung unterschiedlicher Leistungsniveaus und/oder unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitnehmer, oder die Nicht-Gewährung von Hinterbliebenenleistungen an den Witwer der versicherten Arbeitnehmerin.

Seit 1975 bemüht sich die EG eine konsequente und wirksame Sozialpolitik für die Durchsetzung der Gleichberechtigung und der Chancengleichheit der Geschlechter aufzubauen[11]. Art. 119 EWGV und die fünf darauffolgenden Richtlinien bilden das Rückgrat dieser gesetzgeberischen Tätigkeit, die im Rahmen von zwei Aktionsprogrammen[12] fortgesetzt werden wird. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Rechtsprechung des EuGH, der bis heute rund vierzig Urteile zur Gleichberechtigung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern gefällt hat. Zur kritischen Vorstellung und definitorischen Erläuterung dieser Politik sowie ihrer Durchführung in den einzelnen Mitgliedstaaten will die folgende Arbeit beitragen.

Schließlich sollte man hier kurz eine Präzisierung zum Begriffsgebrauch machen. Die Begriffe „Gleichberechtigung" und „Gleichbehandlung" sind weit gefaßt: sie bedeuten, daß Frauen und Männer zu gleichem Lohn, gleichen Arbeitsbedingungen und gleicher Versorgung berechtigt sind und danach im Prinzip gleich behandelt werden müssen. Insofern ist der Begriff „Gleichbehandlung" nicht geeignet, eine Abgrenzung von der Lohngleichheit zu signalisieren. Im Rahmen dieser Arbeit wird jedoch der Begriff der „Gleichbehandlung" manchmal zum Zwecke dieser Abgrenzung verwendet, besonders wenn es durch diesen Begriffsgebrauch versucht wird, zwischen dem Anwendungsbereich der Richtlinie 76/207 (Gleichbehandlung) und dem der Richtlinie 75/117 und des Art. 119 EWGV (Lohngleichheit) zu unterscheiden[13].

---

[11] 1981 wurde die Einrichtung eines speziellen Beratenden Ausschusses für Chancengleichheit von Frauen und Männern beschlossen, der die Kommission in seiner Arbeit unterstützt, s. Beschluß der Kommission v. 9.12.81, ABl. Nr. L 20 v. 28.1.82, S. 35 ff.

[12] Erstes Aktionsprogramm 1982-1985, KOM (81) 758 endg. v. 9.12.81; Zweites Aktionsprogramm 1986-1990, KOM (85) 801 endg. v. 9.12.85.

[13] Vgl. auch die entsprechende Verwendung dieses Begriffspaars im englischen – "equal pay ≠ equal treatment" –, französischen – „égalité de rémunération ≠ égalité de traitement" oder griechischen – „*ίση αμοιβή ≠ ίση μεταχείριση*" – Begriffsgebrauch, im Gegensatz zum