

Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen

Bezug: Schreiben der Europäischen Kommission vom 6. Januar 2009
(EMPL/G/2/MG/de D(2008)28456)

Anlagen: - 2 -

Die Fragen der Europäischen Kommission im Schreiben vom 6. Januar 2009 beantwortet die Bundesregierung wie folgt:

1. Wie wird in Ihrem Mitgliedstaat die Verpflichtung zum Gender Mainstreaming in den Bereichen umgesetzt, die Gegenstand der Richtlinie sind (neuer Artikel 1 Absatz 1a)?

Das Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit (Gender Mainstreaming – GM) ist seit dem Jahr 2000 als durchgängiges Leitprinzip der Arbeit der Bundesregierung in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien verankert. Im Mai 2000 konstituierte sich die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMA GM), deren zentrale Aufgabe war, die Implementierung von Gender Mainstreaming im Sinne eines Top-Down-Ansatzes in den Ressorts anzustoßen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung für die Bedeutung einer geschlechtersensiblen Arbeitsweise zu sensibilisieren.

Im Laufe der Jahre konnten in diesem Prozess erhebliche Fortschritte erzielt und das Thema Geschlechtergerechtigkeit, z. B. durch Arbeitshilfen zu verschiedenen Feldern des Verwaltungshandelns, in die Arbeitsabläufe der Bundesministerien integriert werden. Die IMA GM war als hochrangig besetztes Steuerungsgremium im Kontext dieses immer weiter fortschreitenden Implementierungsprozesses auf Dauer nicht mehr notwendig und tagte letztmalig im Juli 2004.

Seit Oktober 2003 steht mit dem GenderKompetenzZentrum (www.genderkompetenz.info) eine Beratung zur Berücksichtigung von Geschlechteraspekten zur Verfügung. Das GenderKompetenzZentrum ist an der Humboldt-Universität zu Berlin angesiedelt und wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Gemeinsam mit der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BaköV) führt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend derzeit außerdem das Projekt "Gender-Aspekte in der Fortbildung" durch. Ziel des Projekts ist es, in die Fortbildungsangebote des Bundes für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung den Aspekt der Gleichstellung stärker zu implementieren. Hierzu werden exemplarisch Fortbildungsveranstaltungen der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAköV) analysiert sowie übergreifende Materialien und Handreichungen für Fortbildungen unter Gleichstellungsgesichtspunkten erarbeitet.

2. Inwieweit wurden auf Grundlage der Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie Fälle vor Gericht gebracht? Bitte legen Sie – soweit vorhanden – statistische Daten zur Zahl und Art dieser Fälle vor und machen Sie Angaben zu ihrem Gegenstand.

Die Bundesrepublik Deutschland hat die Richtlinie 2002/73/EG zusammen mit den Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2004/113/EG mit dem Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. August 2006, dessen Artikel 1 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist, in deutsches Recht umgesetzt.

In Deutschland werden statistische Daten über die Zahl und Art der Fälle, die auf der Grundlage der Rechtsvorschriften zur Umsetzung der revidierten Gleichbehandlungsrichtlinie vor Gericht gebracht wurden, nicht erhoben.

Es gibt eine Rechtsprechungsdatenbank von "juris", in der aber nicht alle Entscheidungen erfasst werden. Diese Datenbank listet für eine Suche mit den Stichworten "AGG" und "Geschlecht" 40 Entscheidungen seit August 2006 auf. In der überwiegenden Zahl ging es um eine Benachteiligung bei Einstellung bzw. Beförderung. In 8 Entscheidungen war eine Benachteiligung wegen des Entgelts Gegenstand und in jeweils 3 Entscheidungen ging es um Rente/betriebliche Altersversorgung bzw. Belästigung/sexuelle Belästigung.

Einige Urteile sind in der Anlage „Rechtsprechungsübersicht“ (Anlage 1) aufgeführt.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) plant den Aufbau einer umfassenden Rechtsprechungsdatenbank zum AGG, die gerichtliche Entscheidungen der Öffentlichkeit, und insbesondere den von Diskriminierung Betroffenen, zugänglich macht.

Die ADS berät Betroffene normalerweise in einem frühen Stadium zu rechtlichen Möglichkeiten nach dem AGG, möglichen prozessualen oder außergerichtlichen Schritten, um auf eine Diskriminierung zu reagieren, und zu aktueller Rechtsprechung. Eine Beteiligung oder aktive Unterstützung der Betroffenen bei gerichtlichen Verfahren durch die ADS sieht das AGG nicht vor. Das Beratungsangebot ist an keine formellen Voraussetzungen gebunden. So wird den Betroffenen der Zugang zur Beratung erleichtert. Anfragen können auch anonym und fernmündlich an die ADS herangetragen werden. Den Betroffenen wird in geeigneten Fällen eine Vermittlung angeboten. Um das Vertrauensverhältnis des Arbeitsverhältnisses nicht zu belasten, wird – sofern sich der Sachverhalt dazu eignet – den Betroffenen geraten, vor einer Klageerhebung gütliche Einigungsmöglichkeiten vorzuschalten. Über den weiteren Verlauf des Falles und ein etwaiges gerichtliches Verfahren erhält die ADS daher nur selten Informationen.

3. Wie aktiv sind die in Artikel 6 Abs. 3 genannten Verbände, Organisationen und anderen juristischen Organisationen bei der Unterstützung von Diskriminierungsopfern? Bitte legen Sie – soweit vorhanden – quantitative Daten vor.

In Deutschland sind Verbände und Vereine traditionell sehr aktiv zur Unterstützung von Menschen, die tatsächlich oder potenziell wegen einer Behinderung, des Geschlechts oder anderer Diskriminierungsmerkmale benachteiligt werden. Allein im Deutschen Frauenrat sind über 50 bundesweit tätige Frauenorganisationen (von gewerkschaftlichen Frauenorganisationen über Berufsorganisationen bis zu konfessionellen Frauenverbänden) organisiert. Im Deutschen Behindertenrat haben sich alle wichtigen Organisationen behinderter und chronisch kranker Menschen zu einem Aktionsbündnis zusammengeschlossen, das mehr als 2,5 Millionen Betroffene in Deutschland repräsentiert.

Die ADS konzipiert hierzu eine Akteursdatenbank, in der sich entsprechende Verbände, Organisationen und Beratungsstellen eintragen und vernetzen können. Das Projekt befindet sich in der Feinkonzeption.

Zur Frage der Verbesserung der Datenlage ist die ADS auch im Dialog mit dem ihr beigeordneten Beirat. Der Beirat besteht aus Vertreterinnen und Vertretern gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie aus Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfra-

gen. Nähere Informationen zum Beirat finden sich im Internetauftritt der ADS unter <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/bmfsfj/generator/ADS/beirat.html>.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend arbeitet mit Verbänden und Organisationen auf regionaler, landes- und bundesweiter Ebene zusammen. Für Beispiele der konkreten Zusammenarbeit wird auf die Antwort zu Frage 6 verwiesen.

4. Bitte machen Sie Angaben zur Arbeit der Gleichbehandlungsstelle, die gemäß dem neuen Artikel 8a einzurichten war. Bitte legen Sie – soweit vorhanden – auch quantitative Daten zu den Aktivitäten und Ergebnissen der Stelle sowie zu den ihr zur Verfügung stehenden Humanressourcen und Finanzmitteln vor.

Die ADS wurde am 18. August 2006 gegründet und nimmt seitdem in wachsendem Umfang die in § 27 AGG geregelten Aufgaben wahr. Neben der Beratung von Personen, die sich aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen, hat sie die Aufgabe, Maßnahmen zur Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierungen zu unterstützen, wissenschaftliche Untersuchungen durchzuführen und Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben. Darüber hinaus legt die ADS alle vier Jahre gemeinsam mit den im Themenkontext des AGG handelnden Beauftragten von Bundestag und Bundesregierung einen Bericht über Benachteiligung vor und gibt Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Ungleichbehandlung (§ 27 Abs. 3 AGG).

Zum Umfang der Beratungsarbeit wird auf beiliegende Statistik (Anlage 2) verwiesen, die die prozentualen Anteile in Bezug auf die einzelnen Diskriminierungsmerkmale wiedergibt. Über elektronische Kontaktformulare im Internet (www.antidiskriminierungsstelle.de), telefonisch oder per Post können Betroffene Anfragen an die Stelle richten. Auch Unternehmerinnen und Unternehmer, Interessenvertretungen wie Betriebsräte, Gewerkschaften oder Gleichstellungsbeauftragte können Anfragen an die ADS richten. Für Unternehmerinnen und Unternehmer bietet der Internetauftritt neben allgemeinen Informationen einen Leitfaden über die praktische Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in der Arbeitswelt.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit hat die ADS einen Kurzfilm in Auftrag gegeben, der zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit beitragen soll. Seine Ausstrahlung ist für das Frühjahr 2009 geplant. Darüber hinaus wird die ADS ebenfalls im Frühjahr mit einer Plakatkampagne an die Öffentlichkeit gehen, um die Stelle und das AGG bekannter zu machen. Ein „AGG-Wegweiser“ informiert in Form einer Broschüre über Rechte und Handlungsmöglichkeiten nach dem AGG. Wie im Jahr 2008 wird die ADS auch im Jahr 2009 einen Kongress veran-

stalten. Der 1. Berliner Kongress fand zum Thema „Wertegesellschaft als ökonomischer Faktor“ statt. Dabei stand die Vermittlung der Erkenntnis, dass konsequente wertebasierte Unternehmensführung als nachhaltiger internationaler Wettbewerbsvorteil zu begreifen ist, im Mittelpunkt. Dieser Ansatz wird beim 2. Berliner Kongress zum Thema „Wertegesellschaft als ökonomischer Faktor – Zur Kapitalmarktrelevanz nachhaltiger und wertebasierter Unternehmensführung“ auf internationale Zusammenhänge ausgedehnt. Der von der ADS verfolgte Ansatz eines Bündnisses mit der Wirtschaft wird mit Unterstützung einer von der Stelle eingesetzten wissenschaftlichen Kommission und durch Forschungsvorhaben begleitet. Die ADS konzipiert eine Informationsdatenbank, die allen am Thema Diskriminierung Interessierten die Suche nach Urteilen, Pressemitteilungen, Forschungsberichten und Literatur zum Thema erleichtern soll. Das Projekt befindet sich in der Feinkonzeption.

Zu Humanressourcen und Finanzmitteln:

Im Stellenplan der ADS sind 17 Stellen vorgesehen. Darüber hinaus beschäftigt die Stelle zurzeit 4 Personen auf befristeten Stellen und eine Person als Elternzeitvertretung. Das Bundeshaushaltsgesetz sieht für 2009 Finanzmittel in Höhe von 2,962 Millionen Euro vor.

5. Wie erfolgt in Ihrem Land die Umsetzung der Verpflichtungen des Artikels 8b in Bezug darauf, den sozialen Dialog zwischen den Sozialpartnern mit dem Ziel zu fördern, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu unterstützen, sowie darauf, die Arbeitgeber zur organisierten, systematischen Unterstützung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern aufzufordern?

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend pflegt einen ständigen Dialog mit den Sozialpartnern. Im Folgenden werden beispielhaft einige gemeinsame Kooperationen vorgestellt:

Mit der im Juli 2001 geschlossenen "Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft", die in regelmäßigen Abständen bilanziert wird, ist ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung von Frauen und Männern im privatwirtschaftlichen Bereich vollzogen worden. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben sich damit zu einer aktiven gleichstellungspolitischen Zusammenarbeit mit der Bundesregierung verpflichtet. Die Vereinbarung verfolgt vier Ziele: gleiche Ausbildung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gleiche Aufstiegschancen und Entgeltgleichheit. Die Bilanzierungen der Vereinbarung haben gezeigt, dass die ersten beiden Ziele in den letzten Jahren durch gezielte Maßnahmen von Politik und Wirtschaft in vielen Bereichen sehr aktiv gefördert und erhebliche Verbesserungen erzielt wurden, in den beiden anderen Bereichen – Frauen in Führungspositio-

nen und Entgeltgleichheit – besteht noch größerer Handlungsbedarf. Es besteht Einvernehmen, die Dynamik aus den Bereichen Ausbildung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf nun in die anderen beiden Bereiche hineinzutragen:

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) veranstalteten am 30. September 2008 gemeinsam eine Veranstaltung zum Thema „Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland: Indikatoren, Ursachen und Ansätze zu ihrer Verminderung“. Die Auswertung soll weitere Schritte zur Umsetzung sondieren. Konkret hat sich die Intensivierung der Zusammenarbeit bereits darin niedergeschlagen, dass BDA und der Verband deutscher Unternehmerinnen Mitglieder des vom BMFSFJ initiierten und von Business and Professional Women koordinierten Nationalen Aktionsbündnisses geworden sind, das den zweiten Equal Pay Day 2009 trägt. Dem Bündnis gehört über den Deutschen Frauenrat hinaus auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) an. BMFSFJ fördert das Bündnis mit 500.000 Euro. Am 20. März 2009 – dem zweiten Equal Pay Day – fanden weit über hundert Aktionen in ganz Deutschland statt.

Die nationalen Sozialpartner (BDA, DGB) haben am 8./9. Juli 2008 im Rahmen des Europäischen Aktionsrahmens zur Gleichstellung von Frauen und Männern eine hochrangige, vom BMFSFJ unterstützte, europäische Sozialpartnertagung durchgeführt, um sich über die erreichten Fortschritte im Rahmen des Aktionsrahmens auszutauschen und dem Aktionsrahmen neuen Schub zu verleihen. Der Aktionsrahmen greift vier Prioritäten (Geschlechterstereotype, Frauen in Entscheidungspositionen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit) auf, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu verbessern.

Die Regionalkonferenzen der frauenpolitischen Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und der Mitgliedsgewerkschaften zur Chancengleichheit im Erwerbsleben mit dem Thema „Ich bin mehr wert“ – wurden vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

In Kürze startet die Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft, mit der ein Vorschlag der Sozialpartner zum ESF-Bundesprogramm aufgenommen wird. Für die unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erarbeitete Initiative stehen 110 Millionen Euro zur Verfügung. Sie wird flankierend best-practice-Beispiele betrieblicher Karriereförderung und Entgeltgleichheitspolitik unterstützen. In Partnerschaft mit dem DGB und der BDA wird eine Lenkungsgruppe eingerichtet, die die konkreten Modalitäten der Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft erarbeitet. Dem schließt sich ein bundesweiter Projektauftrag an, auf den sich interessierte Betriebe und Verbände bewer-

ben können. Eine noch einzurichtende Regiestelle soll in die Verbände hineinwirken und die gemeinsame Umsetzung koordinieren.

Zur Unterstützung aller an der Lohnfindung Beteiligten hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2007 einen Leitfaden „Fair P(I)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer“ zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit bei gleicher und gleichwertiger Arbeit herausgegeben, ebenso die Sinus-Studie Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern (2007). Zahlreiche Forschungsaufträge (IW, DIW, Sinus, Statistisches Bundesamt) des BMFSFJ haben zur vertieften Klärung der Ursachen der Lohnlücke beigetragen und Hinweise auf Maßnahmen gegeben. Das vom BMFSFJ veröffentlichte Dossier Entgeltungleichheit (März 2009) fasst diese Studien zusammen. Die Pilotierung des vom BMFSFJ für Deutschland umprogrammierten Unternehmens-Selbsttests zur Lohnungleichheit im Betrieb Logib-D startet im April 2009.

6. Wie fördert Ihr Land den Dialog mit einschlägigen Nichtregierungsorganisationen (neuer Artikel 8c)?

Die Bundesregierung unterstützt zahlreiche Frauenverbände in ihrer Arbeit. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang insbesondere die institutionelle Förderung des Deutschen Frauenrates.

Des Weiteren förderte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Durchführung des ersten bundesweiten „Equal Pay Day“ am 15. April 2008, der als Aktion vom Verband Business and Professional Women Germany e. V. (BPW) und mit Unterstützung des Deutschen Frauenrates sowie seiner Mitgliedsverbände durchgeführt wurde. Anlässlich des ersten Equal Pay Day veröffentlichte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die von ihm in Auftrag gegebene Sinus-Sonderauswertung zur Entgeltungleichheit. Angesichts der großen öffentlichen Resonanz wurde am 20. März 2009 ein zweiter „Equal Pay Day“ durchgeführt.

Das nationale Aktionsbündnis aus Arbeitgeberverbänden, Frauenverbänden und Gleichstellungsnetzwerken, das den zweiten Equal Pay Day vorbereitet hat und das von der Bundesregierung initiiert wurde und unterstützt wird, hat im März 2009 mit einem gemeinsamen Auftritt die Bedeutung eines gemeinsamen Einsatzes für Entgeltgleichheit deutlich gemacht.

Darüber hinaus hat das BMFSFJ in den letzten zwei Jahren auch eine regelmäßige Zusammenarbeit mit gleichstellungsorientierten Männerorganisationen entwickelt und den Aufbau eines entsprechenden Netzwerkes initiiert. Mit diesen Partnern zusammen gelingt es, in Un-

ternehmen, Familien und Schulen Männer anzusprechen und sie zu ermutigen, sich bei der Gestaltung partnerschaftlicher Lebenskonzepte an neuen Vorbildern zu orientieren.

Die Zusammenarbeit mit Verbänden und Organisationen auf regionaler, landes- und bundesweiter Ebene ist weiterhin Bestandteil der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Unterstützung, Beratung und insbesondere der Vermittlung von Beratungsangeboten anderer Stellen an Diskriminierungsopfer.

7. Welche praktische Wirkung zeigen die zur Umsetzung der Richtlinie erlassenen Rechtsvorschriften in Bezug auf Belästigung und sexuelle Belästigung in Ihrem Mitgliedstaat?

Den Schutz vor Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz regelt das am 18. August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG erlassene AGG hat die von 1994 bis 2006 zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geltenden Bestimmungen des Beschäftigtenschutzgesetzes abgelöst. Die Umsetzung des Beschäftigtenschutzgesetzes in der Praxis war Gegenstand einer vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Jahr 2005 veröffentlichten rechtstatsächlichen Untersuchung "Beschäftigtenschutzgesetz in der Praxis"

(<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=25552.html>). Über seit der Ablösung des Beschäftigtenschutzgesetzes durch das AGG eingetretene Veränderungen der praktischen Wirkungen liegen seitens der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

In der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) spielten Fälle von Belästigung und sexueller Belästigung bislang eine vergleichsweise geringe Rolle. Von den rund 590 Beratungsfällen, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts zum Gegenstand hatten, betrafen 3 Fälle eine Belästigung und 14 Fälle eine sexuelle Belästigung.

8. Welche praktische Wirkung zeigen die Bestimmungen der Richtlinie hinsichtlich Mutterschafts-/Vaterschafts-/Adoptionsurlaub (neuer Artikel 2 Absatz 7)?

Das deutsche Recht unterscheidet zwischen dem Mutterschaftsurlaub für die (werdende) Mutter und der Elternzeit, die im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden kann.

Bereits vor Inkrafttreten der Richtlinie galten die aktuellen nationalen arbeitsrechtlichen Regelungen zum „Mutterschaftsurlaub“, nach denen die Frau nach Rückkehr aus der Mutterschutzfrist im Sinne des § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes die vollen Rechte aus ihrem arbeitsvertraglich spezifizierten Arbeitsverhältnis hatte bzw. hat. Hinsichtlich des arbeitsvertraglich spezifizierten Arbeitsverhältnisses bedeutet dies, dass sich daraus auch die Bedingungen für den vor der Entbindung innegehabten oder jedenfalls einem gleichwertigen Arbeitsplatz ergeben, der der Frau keine weniger günstigen Bedingungen bieten darf.

Deshalb ergeben sich konkret bezogen auf Artikel 2 Absatz 7 der Richtlinie 2002/73/EG keine neuen praktischen Wirkungen hinsichtlich des Mutterschaftsurlaubes.

Die §§ 15 bis 21 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) regeln in Deutschland den Anspruch auf Elternzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mütter und Väter haben aufgrund dieser Vorschrift die Möglichkeit, sich unter bestimmten Voraussetzungen bis zu drei Jahre aus ihrem Arbeitsverhältnis beurlauben zu lassen. Dies gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein Kind adoptiert oder in Vollzeit- oder Adoptionspflege haben.

Die Elternzeit kann von beiden Elternteilen parallel in Anspruch genommen werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genießen während der Elternzeit einen besonderen Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, und während der Elternzeit nicht kündigen (siehe § 18 Absatz 1 Satz 1 BEEG).

Das Recht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz formuliert das Gesetz nicht ausdrücklich. Das Arbeitsverhältnis mit seinen arbeitsvertraglichen Bedingungen ruht aber lediglich während der Elternzeit. Nach der Elternzeit sind daher die arbeitsvertraglichen Bedingungen gleichermaßen wirksam wie vor der Elternzeit, so dass der Arbeitsplatz hinsichtlich seiner inhaltlichen Anforderungen und der Vergütung erhalten bleibt. Auch die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit wird beibehalten.

Auch diese Regelungen bestanden in Deutschland bereits vor Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 2002/73/EG. Änderungen bei der Implementierung der Vorschriften seit Umsetzung der hier gegenständlichen Richtlinie sind nicht bekannt.

9. Inwieweit hat Ihr Land positive Maßnahmen gemäß Artikel 2 Absatz 8 ergriffen? Bitte legen Sie – soweit vorhanden – relevante Daten zur Wirkung der beschlossenen positiven Maßnahmen vor?

Die Bundesregierung hat sowohl positive Maßnahmen im Sinne von spezifischen Vergünstigungen des Artikels 141 Absatz 4 EGV als auch allgemeine Maßnahmen zur Erleichterung der Berufstätigkeit von Frauen ergriffen. Darüber hinaus erlaubt § 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auch positive Maßnahmen privater Unternehmen. So können zum Beispiel Betriebe Kinderbetreuungseinrichtungen für Frauen und Alleinerziehende bereitstellen, um Frauen bessere Möglichkeiten für einen Einstieg in das Berufsleben oder die Aufrechterhaltung ihrer beruflichen Tätigkeit zu bieten.

Im Rahmen der staatlichen Maßnahmen mit spezifischen Vergünstigungen für Frauen ist beispielhaft das Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu nennen. Dieses unterstützt Hochschulen dabei, hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen langfristige Perspektiven zu eröffnen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Länder stellen zusammen für das Programm 150 Millionen Euro zur Verfügung. Gefördert wird damit die Anschubfinanzierung für fünf Jahre für – vornehmlich vorgezogene – Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren. Aber auch die Finanzierung von Berufungen auf eine freie Professur ist möglich. Je Berufung und Jahr liegt die Fördersumme bei bis zu 150.000 Euro, die zur Hälfte vom BMBF und vom jeweiligen Sitzland der Antrag stellenden Hochschule getragen wird. Das Besondere an dem Professorinnenprogramm ist, dass die Förderung die positive Begutachtung eines Gleichstellungskonzeptes der sich bewerbenden Hochschule voraussetzt. Die Begutachtung erfolgt durch ein unabhängiges Expertengremium, das aus herausragenden Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft, Forschung und Hochschulmanagement zusammengesetzt wird.

Spezifische Vergünstigungen werden auch durch die Quotenregelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleig) und der entsprechenden Landesgesetze gewährt. § 8 BGleig enthält für den Bereich des öffentlichen Dienstes des Bundes eine einzelfallbezogene Quotenregelung. Frauen sind danach – unter Berücksichtigung des Einzelfalls – in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl als Männer beschäftigt sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung sowie nach den konkreten Zielvorgaben des Gleichstellungsplans bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Beispielhaft werden weitere Maßnahmen der Bundesregierung zur Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Erwerbsleben dargestellt:

Kernindikator fortbestehender gesellschaftlicher Ungleichbehandlungen von Frauen im Erwerbsleben ist die Lohnlücke. Die Bundesregierung hat sich diesem Thema in den letzten Jahren verstärkt zugewandt. Zahlreiche Initiativen ermutigen junge Frauen und Männer, ihre Berufswahlperspektiven zu öffnen und so die klassischen Trennlinien auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden. Das neue Elterngeld mit seinen Partnermonaten trägt ebenso wie der Ausbau der Kinderbetreuung und das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ dazu bei, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen zu verkürzen: Das Elterngeld gewährt Eltern in den ersten Monaten nach der Geburt eines Kindes 67 Prozent des aufgrund reduzierter Erwerbstätigkeit entfallenden Einkommens als Lohnersatz. Die vollen 14 Monate Elterngeld können von jungen Paaren nur in Anspruch genommen werden, wenn der andere Partner – in der Regel der Vater – mindestens 2 Monate lang seine Erwerbstätigkeit aufgibt oder reduziert.

Das neue Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ dient dazu, Erwerbsunterbrechungen von Frauen zu verkürzen und den Wiedereinstieg mit einer wirklichen beruflichen Perspektive zu verbinden.

Das Programm fußt auf drei Säulen:

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit ein Internetportal mit Lotsenfunktion erstellt (www.perspektive-wiedereinstieg.de). Es unterstützt Frauen bei der ersten Suche nach der geeigneten Beratungsstelle oder Unterstützungsmaßnahme vor Ort.

Ebenfalls in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2008 ein beschäftigungspolitisch ausgerichtetes ESF-Programm in Höhe von insgesamt ca. 30 Millionen Euro ausgeschrieben, auf das sich Netzwerkverbände bewerben konnten, die modellhaft neue Formen der Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen entwickeln und umsetzen wollen.

Die dritte Säule des Aktionsprogramms Wiedereinstieg besteht in der Einbeziehung lokaler Strukturen, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bereits gefördert werden. Das sind zum Beispiel die Lokalen Bündnisse für Familie und die Mehrgenerationenhäuser. Bei den „Infobörsen für Frauen“, die als eine Art lokale Messe für Frauen seit 2007 gefördert werden und die in zahlreichen Städten und Gemeinden stattfinden, werden rund 40 spezielle Infotage jährlich speziell zum Thema Wiedereinstieg gefördert.

Im Sinne eines europäischen Austausches wurde das Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg Ende 2008 bei einem Peer Review der Europäischen Kommission in Nürnberg präsentiert.

Mit einer Vielzahl weiterer Maßnahmen fördert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Verbesserung der Arbeits- und Karrierechancen von Frauen. Projekte wie der „Girls' Day“, „Neue Wege für Jungs“, der „Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ fördern die Vielfalt bei der Berufswahl von Frauen und Männern. Berufliche Karrieren von Frauen in den Unternehmen werden z. B. durch „frauenmachenkarriere.de“, „TOTAL-E-Quality“ und die „bundesweite gründerinnenagentur“ unterstützt.

10. Sind besondere Schwierigkeiten bei der Anwendung der Richtlinie aufgetreten? Wenn ja, welche?

Besondere Schwierigkeiten bei der Anwendung der Richtlinie sind nicht bekannt.

11. Gibt es in den Bereichen, die Gegenstand der Richtlinie sind, vorbildliche Verfahren, die Sie der Kommission oder anderen Mitgliedstaaten zur Kenntnis bringen möchten?

Mit dem Elterngeld wurde in Deutschland zum 1. Januar 2007 eine Maßnahme eingeführt, die vorbildlich dem Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen dient. Das Elterngeld setzt insbesondere mit den Partnermonaten einen deutlichen Anreiz, stereotype Rollenverteilungen aufzubrechen. Väter beteiligen sich verstärkt an der Betreuung der Kinder; häufig können sie sich erst aufgrund des Elterngeldes eine berufliche Auszeit zugunsten der Betreuung ihres Kindes leisten. Mit dem Elterngeld ist der Anteil der Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, von vorher 3,5 auf jetzt 16 Prozent gestiegen. Das Elterngeld konzentriert den Leistungsbezug auf das erste Lebensjahr und vermeidet so Anreize für einen längeren beruflichen Ausstieg von Müttern.