

DE

044727/EU XXIII.GP
Eingelangt am 03/10/08

DE

DE



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 3.10.2008
KOM(2008) 636 endgültig

2008/0192 (COD)

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

**zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen,
die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie
86/613/EWG**

{SEC(2008)2592}
{SEC(2008)2593}

(von der Kommission vorgelegt)

BEGRÜNDUNG

1. KONTEXT DES VORSCHLAGS

Begründung und Ziele

Mit diesem Vorschlag soll der Rechtsrahmen der Gemeinschaft für die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Bezug auf selbständige Erwerbstätige und deren Ehepartner geändert werden. Der Vorschlag sieht die Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG¹ vor und soll für alle nicht von den Richtlinien 2006/54/EWG, 2004/113/EG und 79/7/EWG erfassten Bereiche gelten. Das Ziel ist, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben oder zur Ausübung einer solchen beitragen, wirksamer umzusetzen.

Die Kommission hatte die Überarbeitung der Richtlinie 86/613/EWG in ihrem Legislativ- und Arbeitsprogramm für 2008 (Vorausplanungsprogramm 2008, Nr. 2008/EMPL/021) angekündigt.

Allgemeiner Kontext

In ihrem Bericht² über die Umsetzung der Richtlinie 86/613/EWG kam die Kommission zu dem Schluss, das Ergebnis der Umsetzung der Richtlinie sei in der Praxis „nicht ganz zufriedenstellend, gemessen an den wichtigsten Zielsetzungen der Richtlinie, die eine allgemeine Verbesserung der Stellung mithelfender Ehegatten anstreben.“

In ihrem Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern³ kündigte die Kommission an, sie werde „die bestehenden, 2005 nicht überarbeiteten [...] EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung überprüfen, um sie, falls nötig, zu aktualisieren, zu modernisieren und zu überarbeiten.“ Die Richtlinie 86/613/EWG gehört nicht zu den überarbeiteten Texten.

Im Dezember 2007⁴ forderte der Rat die Kommission dazu auf, „zu prüfen, ob die Richtlinie 86/613/EWG gegebenenfalls überarbeitet werden sollte, um die mit Mutterschaft und Vaterschaft verbundenen Rechte von selbständig Erwerbstätigen und ihren helfenden Ehepartnern zu gewährleisten.“

Das Europäische Parlament hat die Kommission mehrfach dazu aufgerufen, die Richtlinie zu überarbeiten⁵, um insbesondere die Situation mitarbeitender Ehepartner in der Landwirtschaft zu verbessern.

¹ Richtlinie 86/613/EWG des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz (ABl. L 359 vom 19.12.1986, S. 56).

² Bericht der Kommission über die Umsetzung der Richtlinie des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz KOM(94) 163.

³ Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – *Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern*, KOM(2006) 92.

⁴ 4. Dezember 2007 (Dokument SOC 385).

⁵ Vgl. den jüngsten Bericht über die Lage der Frauen in den ländlichen Gebieten der EU, den das Parlament am 12. März 2008 angenommen hat (2007/2117(INI); Berichterstatterin: Christa Klaß, A6-0031/2008).

Der Europäische Rat hat auf seiner Tagung von Lissabon im Jahr 2000 das strategische Ziel festgelegt, die EU „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.“

Um dieses strategische Ziel zu erreichen, also mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen und zugleich Chancengleichheit für alle herzustellen, muss die EU den Unternehmergeist im Allgemeinen und insbesondere unternehmerische Initiativen von Frauen unterstützen. Dies hat die Kommission in ihren Mitteilungen „Vorfaht für KMU in Europa“⁶ und „Eine erneuerte Sozialagenda“⁷ bekräftigt.

Bestehende Rechtsvorschriften auf diesem Gebiet

Die Richtlinie 86/613/EWG gilt für zwei unterschiedliche Personengruppen: „selbständige Erwerbstätige“ und „mitarbeitende Ehepartner“. Die rechtliche Situation dieser beiden Gruppen ist unterschiedlich.

Für **selbständige Erwerbstätige** gelten in bestimmten Bereichen auch andere Rechtsvorschriften zur Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern. So sind Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts bereits auf folgenden Gebieten verboten: soziale Sicherheit und sonstige Bestandteile der sozialen Sicherung (Richtlinie 79/7/EWG), betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit (Richtlinie 86/378/EWG), Bedingungen für den Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit (Richtlinien 2002/73/EG und 2006/54/EG) und Zugang zu/Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (Richtlinie 2004/113/EG).

Für **mitarbeitende Ehepartner** ist die Richtlinie 86/613/EWG die einzige auf EU-Ebene geltende Rechtsvorschrift.

Im Jahr 1994 nahm die Kommission einen Bericht⁸ über die Umsetzung der Richtlinie 86/613/EWG an, in dem sie zu folgendem Schluss kommt: „Aus rein rechtlicher Sicht hat es den Anschein, als sei die Richtlinie 86/613/EWG in den Mitgliedstaaten umgesetzt worden. Das Ergebnis in der Praxis ist jedoch nicht ganz zufriedenstellend, gemessen an den wichtigsten Zielsetzungen der Richtlinie, die eine allgemeine Verbesserung der Stellung mithelfender Ehegatten anstreben.“ Ferner wird im Bericht bemängelt, dass es keine Globalpolitik zur Behandlung der Situation mitarbeitender Ehepartner gibt, und es wird unterstrichen, dass „im Hinblick auf das Ziel der Anerkennung der vom Ehegatten geleisteten Arbeit [...] die Auffassung vertretbar ist, wonach diese Anerkennung nur durch die Erlangung eigener Sozialversicherungsansprüche erreicht werden kann.“

Übereinstimmung mit anderen Politikbereichen und Zielen der Union

Die Zielsetzung dieses Vorschlags steht voll im Einklang mit der Politik der EU, insbesondere mit der Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Laut EG-Vertrag wirkt die Gemeinschaft darauf hin, bei allen ihren Tätigkeiten Ungleichheiten zu beseitigen und die

⁶ KOM(2008) 394.

⁷ KOM(2008) 412.

⁸ Bericht der Kommission über die Umsetzung der Richtlinie des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz KOM(94) 163.

Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Zudem ist die Gleichstellung der Geschlechter ein Kernstück der Lissabon-Strategie: Um die europäische Zielvorgabe für die Frauenbeschäftigtequote zu erreichen, muss gerade im Bereich der selbständigen Erwerbstätigkeit das Ungleichgewicht der Geschlechter ausgeglichen werden, da hier das Missverhältnis zwischen Frauen und Männern besonders groß ist.

2. ANHÖRUNG VON INTERESSIERTEN KREISEN UND FOLGENABSCHÄTZUNG

Anhörung

Bei der Ausarbeitung des Vorschlags hat die Kommission (Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit) auf die Einbindung sämtlicher Akteure Wert gelegt, für die die Thematik u. U. von Belang sein könnte, und zwar sowohl derjenigen, die potenziell von der Initiative betroffen wären, als auch derjenigen, die an ihrer Durchführung beteiligt wären.

Entsprechend konsultierte die Kommission die Sozialpartner auf europäischer Ebene, weitere Stakeholder, die Mitgliedstaaten und den Beratenden Ausschuss für die Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Die befragten Organisationen gaben unterschiedliche Stellungnahmen zur Überarbeitung der Richtlinie ab. Die Gewerkschaften und die Landwirtschaftsverbände sprachen sich für die Abänderung der Richtlinie und die Verbesserung der Gleichstellung von selbständigen Erwerbstätigen und mitarbeitenden Ehepartnern aus.

Die Dachorganisation der Landwirtschaftsverbände forderte für alle Mitarbeitenden in landwirtschaftlichen Betrieben gleiche Rechte für gleichen Einsatz. Die Vertreter der KMU und die Arbeitgeberorganisationen der verschiedenen Branchen äußerten sich dagegen besorgt über die potenziellen Kosten, die etwaige Änderungen mit sich brächten, und sprachen sich gegen jegliche Änderung aus, die zu einem Anstieg der Sozialbeiträge führen würde.

Der ebenfalls konsultierte Beratende Ausschuss für Chancengleichheit von Frauen und Männern (der sich aus Vertretern der Mitgliedstaaten, der europäischen Sozialpartner und von NGO zusammensetzt) vertrat die Auffassung, die Richtlinie sollte dahingehend abgeändert werden, dass mitarbeitende Ehepartner einen klaren beruflichen Status, einschließlich des Schutzes durch die Systeme der sozialen Sicherheit, erhalten und dass ein bezahlter Mutter-/Vaterschaftsurlaub für selbständige Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner eingeführt wird.

Die Europäische Frauenlobby unterstützte die Meinung des Beratenden Ausschusses für die Chancengleichheit. Der Bund der Familienorganisationen in der Europäischen Union (COFACE) trat energisch für eine Überarbeitung der Richtlinie 86/613/EWG ein: Selbständig tätige Frauen sollten Anspruch auf einen ausreichend langen Mutterschaftsurlaub erhalten, so dass ein reibungsloser Schwangerschaftsverlauf und eine ausreichende körperliche Erholung nach einer normalen Geburt gewährleistet sind, der Beitrag mitarbeitender Ehepartner zum Familienunternehmen sollte anerkannt werden, und mitarbeitenden Ehepartnern sollte im gleichen Maße sozialer Schutz gewährt werden wie den selbständigen Erwerbstätigen.

Die Meinungen der Mitgliedstaaten gingen stark auseinander. Einige verlangten eine Verbesserung des gemeinschaftlichen Rechtsrahmens, während andere meinten, es bestehe keine Notwendigkeit, die nationalen Rechtsvorschriften in den von der Richtlinie bzw. vom Rechtsrahmen der Gemeinschaft berührten Bereichen zu überarbeiten.

Die Kommission hat die im Rahmen der Anhörung vertretenen Meinungen so weit wie möglich berücksichtigt. Dabei hat sie das Eingreifen der Gemeinschaft auf das für die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung notwendige Mindestmaß beschränkt sowie Kosten und Nutzen der verschiedenen politischen Optionen sorgfältig gegeneinander abgewogen.

Einhaltung und Nutzung von Expertenwissen

Angesichts der Notwendigkeit zur Überarbeitung der Richtlinie 86/613/EWG beauftragte die Kommission das Netzwerk der Rechtsexperten für die Gleichstellung von Männern und Frauen damit, einen Bericht über die Umsetzung der Richtlinie, ihre Lücken und Schwachstellen sowie über Möglichkeiten zu ihrer Verbesserung zu erstellen⁹.

Ferner wurde eine Studie¹⁰ in Auftrag gegeben, um einen Überblick über die Situation in den Mitgliedstaaten zu erhalten sowie Kosten und Nutzen der verschiedenen politischen Optionen zu ermitteln.

Zudem stützt sich der Entwurf auf weitere einschlägige Untersuchungen, insbesondere eine Studie zum Thema *Bewährte Methoden im Bereich des Sozialschutzes für neue UnternehmerInnen und unterstützende PartnerInnen und deren Auswirkung auf Unternehmensgründungen*¹¹.

Folgenabschätzung

Im Rahmen der Folgenabschätzung wurde mit Blick auf die wesentlichen Ziele – Verbesserung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Steigerung des Anteils der selbstständig erwerbstätigen Frauen – untersucht, ob eine Überarbeitung der Richtlinie 86/613/EWG von Nutzen ist.

Drei politische Optionen wurden analysiert: keine Maßnahmen auf EU-Ebene, nicht verbindliche Maßnahmen und Überarbeitung der Richtlinie 86/613/EWG.

Im Zentrum des Berichts standen die Auswirkungen der drei Optionen. Zu diesem Zweck wurde bei der Option, die Richtlinie zu ändern, eine zusätzliche Unterteilung in die folgenden vier (sich nicht gegenseitig ausschließenden) Unteroptionen vorgenommen:

- Verbesserung des Mutterschutzes
- Urlaub zur Pflege von Familienangehörigen
- Anerkennung des Beitrags mitarbeitender Ehepartner
- Festschreibung der Zuständigkeit nationaler Gleichbehandlungsstellen in diesem Bereich

Die Analyse der Auswirkungen sämtlicher Optionen ergab Folgendes: Werden keinerlei Maßnahmen auf EU-Ebene ergriffen, kann keines der Ziele erreicht werden. Nicht

⁹ Siehe http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_draft2.pdf.

¹⁰ Noch nicht online verfügbar.

¹¹ Siehe http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-studies/documents/social_protection_abridged_version_de.pdf; Langfassung (Englisch) siehe http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-studies/documents/social_protection_final_report_en.pdf.

verbindliche Maßnahmen sollten fortgeführt und weiterentwickelt werden, stellen jedoch keine Alternative zur Änderung der Richtlinie dar. Somit ist die Überarbeitung der Richtlinie die einzige Option, mit der die Ziele erreicht werden können.

Mit Blick auf die Kosten kommt die Folgenabschätzung zu folgendem Ergebnis: Auf die acht Mitgliedstaaten, in denen selbständige tätige Frauen noch nicht über einen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub verfügen, kämen durch die Einführung eines solchen Anspruches nur geringe Kosten zu. Die Umsetzung dieser Option wäre für die Mitgliedstaaten sogar kostenneutral, wenn der notwendige Anstieg der Sozialbeiträge allein von den selbständigen Erwerbstäti gen getragen würde. Selbst in diesem Fall wäre die Steigerung der Beiträge gering: zwischen 0,05 % in Litauen und 1,75 % in Bulgarien. In der Praxis werden die Sozialversicherungen aus mehreren Quellen finanziert (Beiträge der selbständigen Erwerbstäti gen und Steuern), d. h. letztlich dürften die Kosten auf die Mitgliedstaaten und die selbständigen Erwerbstäti gen aufgeteilt werden.

Zudem können die finanziellen Auswirkungen der Maßnahme dadurch abgemildert werden, dass man den selbständigen tätigen Frauen die Wahl lässt, ob sie den Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen oder nicht.

Auch die Option, mitarbeitenden Ehepartnern den gleichen Umfang an sozialem Schutz zu gewähren wie selbständigen Erwerbstäti gen, könnte kostenneutral umgesetzt werden. Hierfür gibt es mindestens zwei Möglichkeiten: wenn die Kosten vollständig von den selbständigen Erwerbstäti gen getragen werden (proportionaler Anstieg ihrer Beiträge) oder wenn die Mitgliedstaaten beschließen, Kosten und Nutzen nach Maßgabe des prozentualen Anteils aufzuteilen, den das Input des selbständigen Erwerbstäti gen bzw. des mithelfenden Ehepartners in das Familienunternehmen ausmacht. Bei der letzteren Möglichkeit hätte die Maßnahme in puncto Kosten und Sozialbeiträge eine neutrale Wirkung.

Die finanziellen Auswirkungen der Maßnahme können außerdem dadurch begrenzt werden, indem man den mitarbeitenden Ehepartnern die Wahl lässt, ob sie der für die Selbständigen maßgeblichen Sozialversicherung beitreten oder nicht.

Entsprechend lautet das Fazit des Folgenabschätzungsberichts, dass die Ziele am besten durch einen Vorschlag zur Änderung der Richtlinie 86/613/EWG erreicht werden könnten. Unter Berücksichtigung der Kosten der verschiedenen Unteroptionen für die Mitgliedstaaten und die selbständigen Erwerbstäti gen wurde ein bevorzugtes Konzept entwickelt, das Folgendes umfasst:

- Schaffung der Möglichkeit, dass selbständig erwerbstätige Frauen Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen können
- Anerkennung des Beitrags mitarbeitender Ehepartner zum Familienunternehmen, indem man ihnen die Möglichkeit gibt, das gleiche Maß an sozialem Schutz wie für selbständige Erwerbstätige in Anspruch zu nehmen,
- Festschreibung der Zuständigkeit nationaler Gleichbehandlungsstellen für Diskriminierungsfälle.

3. RECHTLICHE ASPEKTE

Rechtsgrundlage

In der ursprünglichen Fassung des Vertrags von Rom galt der damalige Artikel 119 EG-Vertrag nicht für selbständige Erwerbstätige. Dies änderte sich mit dem Inkrafttreten des Vertrags von Amsterdam. Im neuen Absatz 3 von Artikel 141 EG-Vertrag ist jetzt von „Arbeits- und Beschäftigungsfragen“ die Rede, d. h. der Artikel gilt auch für selbständige Erwerbstätige.

Aufgrund des beschränkten Geltungsbereichs von Artikel 119 des Vertrags von Rom wurde die Richtlinie 86/613/EG auf Grundlage der Artikel 100 und 235 angenommen – zwei ergänzende Bestimmungen, die es dem Rat ermöglichen, Richtlinien für die Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten zu erlassen, wenn sich diese Vorschriften unmittelbar auf die Errichtung oder das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes auswirken oder wenn zur Erreichung eines der Ziele der Gemeinschaft ein Tätigwerden der Gemeinschaft erforderlich ist und der Vertrag hierfür keine Befugnisse vorsieht.

Der vorliegende Vorschlag kann sich dagegen auf Artikel 141 EG-Vertrag stützen, d. h. er verfügt über eine spezifische Rechtsgrundlage.

Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit

In Artikel 2 EG-Vertrag ist festgelegt, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen eine der wesentlichen Aufgaben der Gemeinschaft ist.

Der geringe Frauenanteil unter den selbständigen Erwerbstätigen ist eine geschlechtsbezogene Ungleichheit: Frauen sind Männern insoweit nicht gleichgestellt, als sich die familiären Aufgaben von Frauen offenbar negativ auf ihre Teilhabe am Unternehmertum auswirken.

Zugleich verschafft der mangelnde Sozialschutz für mitarbeitende Ehepartner und die Nichtanerkennung ihres Beitrags zum Familienunternehmen manchen Unternehmen einen ungerechtfertigten Wettbewerbsvorteil, so dass der vorliegende Vorschlag in ganz Europa gleiche Bedingungen für alle schaffen würde.

Im vorgesehenen Geltungsbereich dieses Vorschlags gibt es mit der Richtlinie 86/613/EWG bereits eine europäische Rechtsvorschrift. Ein Rechtsakt der EU ist der einzige mögliche Weg, um in ganz Europa gleiche Ausgangsbedingungen herzustellen. Stark voneinander abweichende nationale Vorschriften, insbesondere in Bezug auf den Status mitarbeitender Ehepartner, könnten ungerechtfertigte Wettbewerbsvorteile zur Folge haben, wenn nur ein geringer oder keinerlei Schutz für diese Personengruppe vorgesehen ist.

Dieser Vorschlag geht nicht über das für die Erreichung seiner Ziele notwendige Maß hinaus.

Mit der vorgeschlagenen Richtlinie werden Mindestanforderungen festgeschrieben, d. h. die Mitgliedstaaten können strengere Regelungen erlassen, wenn sie dies als sinnvoll erachten. Insbesondere sieht die Richtlinie nicht vor, dass allen mitarbeitenden Ehepartnern der gleiche soziale Schutz wie selbständigen Erwerbstätigen gewährt wird, sondern sie besagt, dass mitarbeitende Ehepartner **auf Antrag** mindestens das gleiche Maß an Sozialversicherungsschutz erhalten können wie selbständige Erwerbstätige. Die Mitgliedstaaten sind – vorbehaltlich der Einhaltung der in der Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen – weiterhin zuständig für die Festlegung der Beitragshöhe sowie sämtlicher Modalitäten im Zusammenhang mit Leistungen und Zahlungen.

Der Vorschlag steht somit im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, da er auf der geeigneten Ebene angesiedelt ist und auf EU-Ebene nur das absolut Notwendige vorsieht, um die vorgegebenen Ziele zu erreichen.

Wahl des Instruments

Da der Vorschlag eine bestehende Richtlinie ersetzen soll, ist eine Richtlinie das am besten geeignete Rechtsinstrument.

Unabhängig davon ist eine Richtlinie das geeignete Instrument, um in allen Mitgliedstaaten ein kohärentes Mindestmaß an Schutz zu gewährleisten und es den Mitgliedstaaten zugleich zu ermöglichen, frei über die beste Art der Umsetzung der Vorgaben zu entscheiden.

Entsprechungstabelle

Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, der Kommission den Wortlaut der innerstaatlichen Rechtsvorschriften, mit denen sie diese Richtlinie umgesetzt haben, sowie eine Entsprechungstabelle zu übermitteln.

Europäischer Wirtschaftsraum

Der vorliegende Rechtsakt ist für den Europäischen Wirtschaftsraum von Bedeutung. Nach entsprechendem Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses wird die Richtlinie auf Drittstaaten Anwendung finden, die dem Europäischen Wirtschaftsraum angehören.

4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT

Der Vorschlag hat keine Auswirkungen auf den Gemeinschaftshaushalt.

5. DETAILLIERTE ERLÄUTERUNG DER EINZELNEN BESTIMMUNGEN

Artikel 1:

Artikel 1 Absatz 1 entspricht Artikel 1 der Richtlinie 86/613/EWG. Darin wird der Gegenstand der Richtlinie, d. h. die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, festgeschrieben. Die Richtlinie gilt nur für die nicht von den Richtlinien 2006/54/EG und 79/7/EWG erfassten Bereiche.

Artikel 1 Absatz 2 legt fest, für welche Personengruppe die Richtlinie gilt. Diese Zielgruppe ist mit derjenigen der Richtlinie 86/613/EG identisch: selbständige Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner.

In Artikel 1 Absatz 3 wird klargestellt, dass die Richtlinie nicht für die Bereiche gilt, die von der Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen erfasst werden. Insbesondere für Versicherungsverträge und verwandte Finanzdienstleistungen ist weiterhin Artikel 5 der Richtlinie 2004/113/EG maßgeblich.

Artikel 2:

Artikel 2 enthält Definitionen für die in der Richtlinie verwendeten Begriffe. Die Definitionen für „selbständige Erwerbstätige“ und „mitarbeitende Ehepartner“ stammen aus Artikel 2 der Richtlinie 86/613/EWG. Allerdings wurde die Definition für „mitarbeitende Ehepartner“ leicht abgeändert: Die Wörter „mitarbeitend“ und „bzw. [...] Lebenspartner“ wurden hinzugefügt. Durch diese Änderung werden – unabhängig vom Familienstand – sämtliche nach innerstaatlichem Recht als „Lebenspartner“ anerkannte Personen, die sich regelmäßig an der Tätigkeit des Familienunternehmens beteiligen, in den Geltungsbereich der Richtlinie aufgenommen. Zur Beseitigung der Mehrdeutigkeit wurde in der englischen Fassung „partner“ durch „business partner“ ersetzt (in der deutschen Fassung steht weiterhin „Gesellschafter“).

Die Definitionen für „direkte Diskriminierung“, „indirekte Diskriminierung“, „Belästigung“ und „sexuelle Belästigung“ stammen aus dem bestehenden Gemeinschaftsrecht und stehen somit voll im Einklang mit den bislang festgelegten Ansätzen. Die Begriffe direkte und indirekte Diskriminierung, Belästigung aufgrund des Geschlechts und sexuelle Belästigung werden bereits in den Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG, 2004/113/EG und 2006/54/EG verwendet und wurden mit den nötigen Abänderungen übernommen.

Belästigungen aufgrund des Geschlechts sowie sexuelle Belästigungen treten nicht nur am Arbeitsplatz auf, sondern auch in anderen Lebensbereichen, darunter auch im Kontext einer selbständigen Erwerbstätigkeit. Wie in den Richtlinien 76/207/EWG und 2006/54/EG werden beide Begriffe separat definiert, da es sich um zwei unterschiedliche Phänomene handelt. Unter Belästigung aufgrund des Geschlechts ist die schlechte Behandlung einer Person aufgrund ihres Geschlechts zu verstehen, wobei diese schlechte Behandlung nicht unbedingt sexueller Natur sein muss. Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in verbaler oder nicht verbaler Form äußert.

Artikel 3:

Artikel 3 Absatz 1 legt die Bedeutung des Grundsatzes der Gleichbehandlung für die Zwecke dieser Richtlinie fest. Dieser Passus ist an die Artikel 3 und 4 der Richtlinie 86/613/EG angelehnt. Verboten wird jegliche unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Verbindung mit der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art selbständiger Tätigkeit.

Artikel 3 Absatz 2 legt fest, dass beide Arten der Belästigung als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gelten und daher verboten sind.

Artikel 3 Absatz 3 sieht vor, dass auch die Anweisung zu Diskriminierung als Diskriminierung gilt. Ähnliche Bestimmungen gibt es in den Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG (Rechtsgrundlage: Artikel 13 EG-Vertrag) sowie der Richtlinie 2006/54/EG (Rechtsgrundlage: Artikel 141 Absatz 3 EG-Vertrag), die die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung einschließlich der Berufsbildung und des beruflichen Aufstiegs sowie auf die Arbeitsbedingungen zum Gegenstand hat.

Artikel 4:

Dieser Artikel betrifft positive Maßnahmen. Nach dem Vorbild der bestehenden Richtlinien, insbesondere Richtlinie 2004/113/EG, wird bekräftigt, dass die Mitgliedstaaten im Geltungsbereich der Richtlinie spezifische Maßnahmen, mit denen geschlechtsbezogene

Benachteiligungen von Männern oder Frauen ausgeglichen werden, beibehalten bzw. einführen dürfen. Solche Maßnahmen müssen nachweislich notwendig, auf die Beseitigung konkreter Benachteiligungen ausgerichtet und zeitlich befristet sein, d. h. ihre Laufzeit darf nicht über den zur Bewältigung des ermittelten Problems benötigten Zeitraum hinausgehen. So waren Frauen bislang bei der Gründung eines Unternehmens häufig mit mehr Problemen konfrontiert als Männer. Dies ist auf verschiedene Gründe zurückzuführen, einschließlich der Schwierigkeit, Startkapital zu beschaffen, sowie mangelnder Unterstützung bei der Entwicklung von Geschäftsideen. Zwar wird die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zur Verbesserung dieser Situation beitragen; dies wird jedoch voraussichtlich nicht ausreichen, um die Benachteiligungen, mit denen Frauen in diesem Bereich konfrontiert sind, vollkommen zu beseitigen. Nach Auffassung der Kommission sollte die Richtlinie nicht Maßnahmen unterbinden, die in den Mitgliedstaaten das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern im Hinblick auf unternehmerische Tätigkeiten beseitigen sollen, d. h. die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, in solchen Fällen Abweichungen vom Grundsatz der Gleichbehandlung zu machen. Gemäß der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes in Bezug auf positive Diskriminierung dürfen diese Maßnahmen jedoch nicht darauf hinauslaufen, dass Frauen automatisch und bedingungslos Vorteile in Situationen gewährt werden, in denen Frauen und Männer gleich qualifiziert sind.

Artikel 5:

Artikel 5 entspricht weitgehend Artikel 5 der Richtlinie 86/613/EWG. Die wichtigste Änderung ist der Zusatz der Wörter „bzw. [...] Lebenspartner“, um zu verdeutlichen, dass dieser Artikel für sämtliche nach innerstaatlichem Recht anerkannte „Lebenspartner“ von selbständigen Erwerbstätigen gilt – unabhängig vom Familienstand.

Artikel 6:

Artikel 6 ist an Artikel 6 der Richtlinie 86/613/EWG angelehnt. Der neue Wortlaut sieht jedoch vor, dass mitarbeitende Ehepartner auf Antrag mindestens das gleiche Maß an sozialem Schutz erhalten wie selbständige Erwerbstätige. Es wird jedoch nicht vorgeschrieben, dass selbständige Erwerbstätige in ein bestimmtes System der sozialen Sicherheit aufgenommen werden müssen. Vielmehr muss mitarbeitenden Ehepartnern die Möglichkeit gegeben werden, auf Wunsch den gleichen Sozialversicherungsschutz zu beantragen, der bereits für die selbständigen Erwerbstätigen gilt. Der Artikel sieht vor, dass die Entscheidung über den (Nicht-)Beitritt zur Sozialversicherung beim mitarbeitenden Ehepartner liegt; die Mitgliedstaaten haben lediglich die Pflicht, ihnen die Möglichkeit zum Beitritt einzuräumen. Die Mitgliedstaaten sind – vorbehaltlich der Einhaltung der in der Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen – weiterhin zuständig für die Festlegung der Beitragshöhe sowie sämtlicher Modalitäten im Zusammenhang mit Leistungen und Zahlungen.

Artikel 7:

Mit Artikel 7 wird Artikel 8 der Richtlinie 86/613/EWG erheblich abgeändert. Die bislang geltende Richtlinie sieht vor, dass die Mitgliedstaaten prüfen müssen, ob und unter welchen Bedingungen die selbständigen erwerbstätigen Frauen sowie die Ehefrauen von selbständigen Erwerbstätigen während der Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft Zugang zu Vertretungsdiensten erhalten oder im Rahmen eines Sozialversicherungssystems bzw. jedes anderen staatlichen Systems des sozialen Schutzes Geldleistungen erhalten können.

Artikel 7 Absatz 1 besagt, dass selbständigen erwerbstätigen Frauen und mitarbeitenden Ehepartnerinnen auf Antrag ein Anspruch auf Mutterschaftsurlaub in gleicher Länge gewährt wird wie in der Richtlinie 92/85/EWG vorgesehen.

Die Absätze 2 und 3 von Artikel 7 sehen vor, dass während des Mutterschaftsurlaubs eine Sozialleistung ausgezahlt wird, die mindestens den Bezügen entspricht, die die betreffende Person im Falle einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen erhalten würde, wobei es gegebenenfalls eine von den innerstaatlichen Gesetzgebern festgelegte Obergrenze gibt. Erhält die betreffende Person im Krankheitsfall keine Bezüge, sollte die Höhe der Sozialleistung der Höhe einer anderen relevanten auf nationaler Ebene festgelegten Leistung entsprechen.

Um den Besonderheiten der selbständigen Erwerbstätigkeit Rechnung zu tragen, räumt Artikel 7 Absatz 4 den selbständig tätigen Frauen – soweit machbar – eine Wahlmöglichkeit zwischen einer Geldleistung und einer zeitlich befristeten Vertretung während des Mutterschaftsurlaubs ein. Auf diese Weise könnten sie Mutterschaftsurlaub nehmen und mit Hilfe einer befristeten Vertretung ihre selbständige Tätigkeit aufrecht erhalten.

Artikel 8:

Artikel 8 betrifft den Rechtsschutz zur Durchsetzung der in der Richtlinie festgeschriebenen Verpflichtungen. Konkret erhalten Menschen, die glauben, Opfer von Diskriminierung zu sein, die Möglichkeit, ihre Ansprüche in Verwaltungs- bzw. Gerichtsverfahren geltend zu machen und so ihr Recht auf Gleichbehandlung durchzusetzen.

Das Recht auf Rechtsschutz wird dadurch verstärkt, dass auch einschlägige Organisationen im Namen der Opfer tätig werden können.

Artikel 9:

Artikel 9 regelt Schadenersatz und Entschädigung. Die Mitgliedstaaten haben dafür zu sorgen, dass ihre nationalen Rechtsvorschriften gewährleisten, dass Schäden – wie in den auf den Artikeln 13 und 141 EG-Vertrag basierenden Richtlinien vorgesehen – wirksam ausgeglichen bzw. ersetzt werden.

Artikel 10:

Artikel 10 verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu, nationale Stellen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen einzurichten. Die Richtlinien 2000/43/EG, 2002/73/EG, 2004/113/EG und 2006/54/EG enthalten vergleichbare Bestimmungen.

Damit gibt die Richtlinie einen Bezugsrahmen für diese nationalen Stellen vor, die als unabhängige Akteure die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung fördern sollen. Die Mitgliedstaaten können festlegen, dass diese Stellen mit den in den Richtlinien 2002/73/EG des Rates und (neuerdings) 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vorgesehenen Stellen (zuständig für den Arbeitsmarkt) und/oder den in der Richtlinie 2004/113/EG des Rates vorgesehenen Stellen (zuständig für den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen) identisch sind. Die Mitgliedstaaten können auch die Einrichtung solcher Stellen auf regionaler oder lokaler Ebene beschließen, sofern auf diese Weise das gesamte Hoheitsgebiet abgedeckt wird.

Der Richtlinievorschlag legt eine Reihe von Anforderungen fest, die solche Stellen in den Mitgliedstaaten zu erfüllen haben. Diese Anforderungen sind an den Vorgaben in den oben genannten Richtlinien ausgerichtet.

Artikel 11:

Bei Artikel 11 handelt es sich um eine Standardbestimmung zur Gewährleistung der Transparenz und der Unterrichtung aller Betroffenen über die im Anwendungsbereich der Richtlinie bestehenden Vorschriften.

Artikel 12:

Hierbei handelt es sich um eine Standardbestimmung, die besagt, dass die Umsetzung der Richtlinie in innerstaatliches Recht keinesfalls als Rechtfertigung dafür herangezogen werden kann, das im geltenden innerstaatlichen Recht bereits festgelegte Schutzniveau im Geltungsbereich der Richtlinie zu verringern.

Artikel 13:

Dieser Artikel regelt die Modalitäten der Überwachung und Berichterstattung über die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Er sieht vor, dass die Mitgliedstaaten der Kommission [sechs Jahre nach Annahme] Bericht erstatten und die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat ein Jahr später einen zusammenfassenden Bericht vorlegt.

Die Wirkung der Richtlinie wird somit sorgfältig bewertet, so dass gegebenenfalls rechtzeitig Anpassungen des Rechtsrahmens vorgeschlagen werden können.

Artikel 14:

In diesem Artikel sind die Modalitäten der Umsetzung der Richtlinie geregelt. Die Kommission schlägt vor, dass den Mitgliedstaaten eine allgemeine Frist von zwei Jahren für die Umsetzung der Richtlinie in innerstaatliches Recht eingeräumt werden sollte. Zur Umsetzung der Bestimmungen von Artikel 6 (mitarbeitende Ehepartner) kann diese Frist um [zwei] weitere Jahre verlängert werden.

Entsprechend der kürzlich vereinbarten Praxis wird in diesem Artikel verlangt, dass die Mitgliedstaaten den Wortlaut der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie mitteilen und eine Tabelle der Entsprechungen zwischen der Richtlinie und diesen innerstaatlichen Rechtsvorschriften vorlegen.

Artikel 15:

Mit dieser Klausel wird die Richtlinie 86/613/EWG zum Ende der in Artikel 13 für die Umsetzung der Richtlinie durch die Mitgliedstaaten festgelegten Frist aufgehoben.

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

**zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen,
die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie
86/613/EWG**

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 Kommission¹²,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses¹³,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen¹⁴,

gemäß dem Verfahren des Artikels 251 EG-Vertrag,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Das Ziel der Richtlinie 86/613/EWG des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz¹⁵ bestand darin, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben oder zur Ausübung einer solchen beitragen, in den Mitgliedstaaten zu verwirklichen. Allerdings war die Richtlinie 86/613/EWG in Bezug auf selbständige Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner nicht sehr wirksam. Da Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und Belästigungen jedoch auch in Bereichen außerhalb der abhängigen Beschäftigung auftreten, sollte der Geltungsbereich der Richtlinie neu definiert werden. Die Richtlinie 86/613/EWG sollte aus Gründen der Klarheit durch die vorliegende Richtlinie ersetzt werden.
- (2) In ihrem *Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern*¹⁶ kündigte die Kommission an, die bestehenden, 2005 nicht überarbeiteten EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung zu überprüfen, um sie, falls nötig, zu aktualisieren, zu modernisieren und zu überarbeiten und so die Entscheidungsstrukturen im Bereich der

¹² ABl. C [...] vom [...], S. [...].

¹³ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

¹⁴ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

¹⁵ ABl. L 359 vom 19.12.1986, S. 56.

¹⁶ KOM(2006) 92.

Gleichstellung zu verbessern. Die Richtlinie 86/613/EWG gehört nicht zu den überarbeiteten Texten.

- (3) In seinen Schlussfolgerungen zum Thema „Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern bei Arbeitsplätzen, Wachstum und sozialem Zusammenhalt“¹⁷ forderte der Rat die Kommission auf, zu prüfen, ob die Richtlinie 86/613/EWG gegebenenfalls überarbeitet werden sollte, um die mit Mutterschaft und Vaterschaft verbundenen Rechte von selbständigen Erwerbstägigen und mitarbeitenden Ehepartnern zu gewährleisten.
- (4) Das Europäische Parlament hat die Kommission mehrfach dazu aufgerufen, die Richtlinie 86/613/EWG zu überarbeiten, um insbesondere die Situation mitarbeitender Ehepartner in der Landwirtschaft zu verbessern.
- (5) In ihrer Mitteilung „Eine erneuerte Sozialagenda: Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität im Europa des 21. Jahrhunderts“¹⁸ unterstrich die Kommission die Notwendigkeit, Maßnahmen zur Beseitigung des Ungleichgewichts zwischen den Geschlechtern im Unternehmertum zu ergreifen und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu verbessern.
- (6) Es bestehen bereits einige Rechtsinstrumente zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, die auch selbständige Tätigkeiten abdecken, insbesondere folgende: Richtlinie 79/7/EWG des Rates zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit¹⁹ und Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)²⁰. Somit sollte die vorliegende Richtlinie nicht für die Bereiche gelten, die bereits von den anderen Richtlinien erfasst werden.
- (7) Die Richtlinie sollte für selbständige Erwerbstägige und mitarbeitende Ehepartner gelten, da beide an der Unternehmensaktivität mitwirken.
- (8) Die Richtlinie sollte nicht für Sachverhalte gelten, die bereits durch andere Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, vor allem durch die Richtlinie 2004/113/EG, geregelt werden. Insbesondere sollte Artikel 5 der Richtlinie 2004/113/EG in Bezug auf Versicherungsverträge und verwandte Finanzdienstleistungen weiter Gültigkeit behalten.
- (9) Um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts zu verhindern, sollte diese Richtlinie sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Diskriminierungen gelten. Belästigung und sexuelle Belästigung sollten als Diskriminierung angesehen und somit verboten werden.
- (10) Die Mitgliedstaaten können gemäß Artikel 141 Absatz 4 EG-Vertrag zur Erleichterung der selbständigen Tätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur

¹⁷ 4. Dezember 2007 (Dokument SOC 385).

¹⁸ KOM(2008) 412.

¹⁹ ABl. L 6 vom 10.1.1979, S. 24.

²⁰ ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.

Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beibehalten oder beschließen. Grundsätzlich sollten Maßnahmen zur Gewährleistung der Gleichstellung in der Praxis nicht als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen betrachtet werden.

- (11) Im Bereich der selbständigen Erwerbstätigkeit bedeutet die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, dass in Bezug auf die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. irgendeiner anderen Form der selbständigen Tätigkeit keinerlei Diskriminierungen vorkommen dürfen.
- (12) Es muss sichergestellt werden, dass die Bedingungen für die gemeinsame Gründung eines Unternehmens durch Ehepartner oder nach innerstaatlichem Recht anerkannte Lebenspartner nicht zu Diskriminierungen aufgrund des Ehe- oder Familienstands führen.
- (13) Aufgrund ihres Beitrags zum Familienunternehmen sollten mitarbeitende Ehepartner auf Antrag mindestens das gleiche Maß an sozialem Schutz wie selbständige Erwerbstätige erhalten können, wobei für sie – insbesondere auch in Bezug auf die Beiträge – die gleichen Bedingungen gelten sollten wie für selbständige Erwerbstätige. Die Mitgliedstaaten sollten ihnen diese Wahlmöglichkeit mittels geeigneter Maßnahmen einräumen. In jedem Fall kann sich der Umfang des Schutzes für selbständige Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner proportional am Grad der Beteiligung an der Tätigkeit des Familienunternehmens ausrichten.
- (14) Schwangere selbständige Erwerbstätige und schwangere mitarbeitende Ehepartnerinnen sind in wirtschaftlicher und körperlicher Hinsicht verletzlich; deshalb sollte ihnen ein Recht auf Mutterschaftsurlaub gewährt werden, wobei ein Teil dieses Urlaubs obligatorisch sein sollte. Die Mitgliedstaaten sollten – vorbehaltlich der Einhaltung der in dieser Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen – weiter für die Festlegung der Beitragshöhe sowie sämtlicher Modalitäten im Zusammenhang mit Leistungen und Zahlungen zuständig sein. Um der besonderen Situation selbständiger Erwerbstätiger und mitarbeitender Ehepartner Rechnung zu tragen, sollte die endgültige Entscheidung darüber, ob sie von dem Recht auf Mutterschaftsurlaub Gebrauch machen wollen oder nicht, den Betroffenen selbst überlassen werden.
- (15) Um den Besonderheiten der selbständigen Erwerbstätigkeit Rechnung zu tragen, sollten selbständig erwerbstätige Frauen und mitarbeitende Ehepartnerinnen, soweit möglich, die Wahl haben zwischen einer Geldleistung und einer zeitlich befristeten Vertretung während des Mutterschaftsurlaubs.
- (16) Um die langfristige finanzielle Überlebensfähigkeit der europäischen Sozialmodelle zu gewährleisten, ist es von entscheidender Bedeutung, die Effizienz und die Wirksamkeit der Sozialsysteme zu steigern – insbesondere durch Verbesserungen bei Anreizen, Verwaltung und Evaluierung und die Festlegung von Prioritäten bei Ausgabenprogrammen. Entsprechend sollten die Mitgliedstaaten bei der Ausarbeitung der Maßnahmen zur Umsetzung der vorliegenden Richtlinie der Qualitätssicherung und -verbesserung sowie der langfristigen Tragfähigkeit ihrer Sozialschutzsysteme besondere Aufmerksamkeit schenken.

- (17) Opfer von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sollten über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Um einen effektiveren Schutz zu gewährleisten, sollten Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen – wenn die Mitgliedstaaten dies beschließen – die Möglichkeit haben, sich unbeschadet der nationalen Verfahrensregeln bezüglich der Vertretung und Verteidigung vor Gericht im Namen eines Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Verfahren zu beteiligen.
- (18) Der Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sollte verstärkt werden, indem in jedem Mitgliedstaat eine oder mehrere Stellen vorgesehen werden, die für die Analyse der mit Diskriminierungen verbundenen Probleme, die Prüfung möglicher Lösungen und die Bereitstellung konkreter Hilfsangebote für die Opfer zuständig sind. Bei diesen Stellen kann es sich um dieselben Stellen handeln, die auf nationaler Ebene die Aufgabe haben, für den Schutz der Menschenrechte, für die Wahrung der Rechte des Einzelnen oder für die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung einzutreten. Bei der Wahrnehmung ihrer Befugnisse und der Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß dieser Richtlinie sollten sich diese Stellen an den Pariser Grundsätzen der Vereinten Nationen betreffend die Stellung und Tätigkeit nationaler Einrichtungen zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte orientieren.
- (19) Da die Ziele der zu ergreifenden Maßnahmen, nämlich die Gewährleistung eines einheitlichen, hohen Niveaus des Schutzes vor Diskriminierung in allen Mitgliedstaaten, nicht ausreichend auf Ebene der Mitgliedstaaten erreicht werden können und besser auf Gemeinschaftsebene zu erreichen sind, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das zur Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1
Gegenstand und Geltungsbereich

- (1) Diese Richtlinie legt für die nicht von den Richtlinien 2006/54/EG und 79/7/EWG erfassten Bereiche einen Rahmen für die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen fest, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben oder zur Ausübung einer solchen beitragen.
- (2) Diese Richtlinie gilt für selbständige Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner.
- (3) Für die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen gilt weiterhin die Richtlinie 2004/113/EG.

Artikel 2
Begriffsbestimmungen

- (1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- a) „selbständige Erwerbstätige“ alle männlichen oder weiblichen Personen, die zu den Bedingungen des innerstaatlichen Rechts eine Erwerbstätigkeit auf eigene Rechnung ausüben, einschließlich Landwirten und Angehörigen freier Berufe;
- b) „mitarbeitende Ehepartner“ die männlichen oder weiblichen Ehepartner bzw. nach innerstaatlichem Recht anerkannten Lebenspartner selbständiger Erwerbstätiger, die weder abhängig Beschäftigte noch Gesellschafter sind und zu den Bedingungen des innerstaatlichen Rechts gewöhnlich an der Tätigkeit des selbständigen Erwerbstätigen beteiligt sind, indem sie dieselben Aufgaben oder Hilfsaufgaben erfüllen;
- c) „unmittelbare Diskriminierung“ die Tatsache, dass 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“ die Tatsache, dass dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen, 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;
- e) „Belästigung“ die Tatsache, dass 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;
- f) „sexuelle Belästigung“ jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in 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.

Artikel 3 **Grundsatz der Gleichbehandlung**

- (1) Gemäß dem Grundsatz der Gleichbehandlung hat jegliche unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere hinsichtlich des Ehe- oder Familienstands, vor allem in Verbindung mit der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit zu unterbleiben.
- (2) Belästigung und sexuelle Belästigung gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sind daher verboten. Die Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt.
- (3) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts gilt als Diskriminierung.

Artikel 4
Positive Maßnahmen

Der Grundsatz der Gleichbehandlung hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen in der Praxis spezifische Maßnahmen, mit denen geschlechtsbezogene Benachteiligungen verhindert oder ausgeglichen werden, beizubehalten oder zu beschließen.

Artikel 5
Gründung einer Gesellschaft

Unbeschadet der in gleicher Weise für beide Geschlechter geltenden besonderen Bedingungen für den Zugang zu bestimmten Tätigkeiten ergreifen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit die Bedingungen für die Gründung einer Gesellschaft durch Ehepartner bzw. nach innerstaatlichem Recht anerkannte Lebenspartner nicht restiktiver sind als die Bedingungen für die Gründung einer Gesellschaft durch andere Personen.

Artikel 6
Sozialer Schutz für mitarbeitende Ehepartner

Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, damit mitarbeitende Ehepartner auf Antrag mindestens im gleichen Maße sozialen Schutz erhalten wie selbständige Erwerbstätige, und zwar unter den gleichen Bedingungen, die für selbständige Erwerbstätige gelten.

Artikel 7
Mutterschaftsurlaub

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, damit selbständig erwerbstätige Frauen und mitarbeitende Ehepartnerinnen auf Antrag einen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub in gleicher Länge wie in der Richtlinie 92/85/EWG vorgesehen erhalten können.

(2) Um zu gewährleisten, dass die in Absatz 1 genannten Personen von ihren im vorliegenden Artikel festgelegten Rechten Gebrauch machen können, ergreifen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit diese Personen während des Mutterschaftsurlaubs eine angemessene Sozialleistung erhalten.

(3) Die Sozialleistung nach Absatz 2 gilt als angemessen, wenn sie mindestens den Beziügen, die die betreffende Person im Falle einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen erhalten würde, oder – falls unzutreffend – einer anderen relevanten im innerstaatlichen Recht festgelegten Leistung entspricht, wobei es gegebenenfalls eine von den innerstaatlichen Gesetzgebern festgelegte Obergrenze gibt.

(4) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, damit selbständig erwerbstätige Frauen sowie mitarbeitende Ehepartnerinnen als Alternative zu der in Absatz 2 genannten Sozialleistung – soweit möglich – Zugang zu Diensten, die für eine zeitlich befristete Vertretung sorgen, bzw. zu bestehenden sozialen Diensten auf nationaler Ebene erhalten.

Artikel 8
Rechtsschutz

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die nach eigener Auffassung durch die Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung einen Schaden erlitten haben, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- bzw. 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.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem innerstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich im Namen des Beschwerdeführers oder zu dessen Unterstützung und mit dessen Einwilligung an den zur Durchsetzung der Ansprüche aus dieser Richtlinie vorgesehenen Gerichts- bzw. Verwaltungsverfahren beteiligen können.

(3) Die Absätze 1 und 2 lassen nationale Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung in Fällen, in denen es um den Grundsatz der Gleichbehandlung geht, unberührt.

Artikel 9
Schadenersatz oder Entschädigung

Die Mitgliedstaaten ergreifen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass der einer Person durch eine Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden gemäß den von den Mitgliedstaaten festzulegenden Modalitäten tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dieser Ausgleich bzw. Ersatz abschreckend und dem erlittenen Schaden angemessen sein muss. Eine im Voraus festgelegte Obergrenze für einen solchen Ausgleich bzw. Schadenersatz ist nicht zulässig.

Artikel 10
Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung

(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, und trifft die hierfür erforderlichen Vorkehrungen. Diese Stellen können Teil von Einrichtungen sein, denen auf nationaler Ebene die Aufgabe übertragen wurde, für den Schutz der Menschenrechte, für die Wahrung der Rechte des Einzelnen oder für die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung einzutreten.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es zu den Aufgaben der in Absatz 1 genannten Stellen gehört,

a) unbeschadet der Rechte der Opfer sowie der Verbände, Organisationen und anderen juristischen Personen nach Artikel 8 Absatz 2, die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;

b) unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen;

c) unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.

Artikel 11
Informationsverbreitung

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass in ihrem Hoheitsgebiet die gemäß dieser Richtlinie getroffenen Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen mit allen geeigneten Mitteln zur Kenntnis gebracht werden.

Artikel 12
Schutzniveau

Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten Niveaus des Schutzes vor Diskriminierung in den von der Richtlinie erfassten Bereichen benutzt werden.

Artikel 13
Berichte

(1) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission bis zum [6 Jahre nach Annahme] sämtliche verfügbaren Informationen über die Anwendung dieser Richtlinie.

Die Kommission erstellt bis spätestens [7 Jahre nach Annahme] einen zusammenfassenden Bericht und legt ihn dem Europäischen Parlament und dem Rat vor. Dem Bericht sind, soweit erforderlich, Vorschläge zur Anpassung dieser Richtlinie beizufügen.

(2) Die Kommission berücksichtigt in ihrem Bericht die Standpunkte der einschlägigen Interessengruppen.

Artikel 14
Umsetzung

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie spätestens bis zum [2 Jahre] nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Rechtsvorschriften mit und fügen eine Tabelle der Entsprechungen zwischen der Richtlinie und diesen innerstaatlichen Rechtsvorschriften bei.

Bei Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

(2) Zur Berücksichtigung besonderer Umstände kann den Mitgliedstaaten erforderlichenfalls ein zusätzlicher Zeitraum von [2 Jahren] eingeräumt werden, um den Pflichten nach Artikel 6 nachzukommen.

(3) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten innerstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

Artikel 15
Aufhebung

Die Richtlinie 86/613/EWG wird zum [Ende der Umsetzungsfrist] aufgehoben.

Artikel 16
Inkrafttreten

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

Artikel 17
Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am [...]

Im Namen des Europäischen Parlaments Im Namen des Rates

Der Präsident

Der Präsident