

DOKTORI TANULMÁNYOK

Mael Baummar

Europäisches Arbeitsrecht: Zusammenfassender Leitfaden

ABSTRACT

Dieser Artikel untersucht das Arbeitsrecht der Europäischen Union (EU). Es werden die zentralen Ziele der Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen und der Förderung sozialer Gerechtigkeit in allen Mitgliedstaaten beleuchtet. Die Diskussion vertieft sich in spezifische Aspekte des EU-Arbeitsrechts, einschließlich der Arbeitsbedingungen und Unterrichtung sowie Anhörung der Arbeitnehmer.

Im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen wird der EU-Ansatz zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben analysiert, der sich für Familienurlaub und flexible Arbeitszeitmodelle einsetzt. Darüber hinaus wird das Konzept transparenter und verlässlicher Arbeitsbedingungen untersucht, sowie der Richtlinien zu Mindestlöhnen.

Ferner wurde auf die zahlreichen Richtlinien und Initiativen der EU zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz hingewiesen. Außerdem wird ein umfassender Kampf gegen Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Religion und anderen Faktoren geführt.

Diese Zusammenfassung gibt einen prägnanten Überblick über die Rolle der EU bei der Regulierung der Arbeitspraxis und der Förderung einer fairen Behandlung der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten.

Schlagwörter: EU-Arbeitsrecht, Richtlinien, Mindeststandards, nationale Behörden

I. Einleitung

Die Regulierung des Arbeitsrechts ist von grundlegender Bedeutung, um die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern, Arbeitgebern, Gewerkschaften und Betriebsräten zu definieren und die Arbeitsgerichtsbarkeit zu regeln. Auf europäischer Ebene umfasst das Arbeitsrecht, nach Angaben der Europäischen Kommission¹, zwei Hauptbereiche: die Regelung der Arbeitsbedingungen und die Unterrichtung sowie Anhörung der Arbeitnehmer. Diese Bereiche sind eng miteinander verbunden und

¹ Die Informationen zum Aufbau des Artikels und seine grundlegenden Informationen wurden der Website der Europäischen Kommission entnommen, *Arbeitsrecht*. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

tragen zur Förderung des sozialen Fortschritts und zum Schutz der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in Europa bei.

Arbeitsbedingungen werden durch europäische Gesetze festgelegt, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und den wirtschaftlichen Bedürfnissen der Unternehmen zu schaffen. Dies beinhaltet Regelungen zu Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, befristeten Verträgen und dem Schutz von Leiharbeitnehmern sowie von entsandten Arbeitnehmern. Das primäre Recht der EU-Grundrechtecharta, insbesondere ihr Kapitel über Solidarität und das Versprechen der Unteilbarkeit von Grundrechten und Werten rund um die Unverletzlichkeit der menschlichen Würde, bildet den normativen Rahmen für diese Gesetzgebung².

Das eingebettete Liberalismusmodell, das in der EU verfolgt wird, begründet sich ökonomisch und sozial darin, dass nationale Arbeitsrechtsnormen und die Strukturen des Wohlfahrtsstaates sowie des sozialen Schutzes vor den Einflüssen des Wettbewerbs geschützt werden sollen. Dies bedeutet, dass sie grundsätzlich immun gegenüber Wettbewerbsdruck bleiben. Ein solcher Wettbewerbsdruck könnte sich negativ auf die Arbeitsbedingungen und den sozialen Schutz der Arbeitnehmer auswirken³.

Die EU-Gesetzgebung strebt daher danach, klare und einheitliche Regeln und Standards festzulegen, die die Rechte der Arbeitnehmer schützen und gleichzeitig den Unternehmen eine gewisse Flexibilität bei der Personalverwaltung einräumen. Dies trägt zur Sicherung der sozialen Gerechtigkeit und zur Förderung eines harmonischen und ausgewogenen Arbeitsumfelds in der Europäischen Union bei.

In diesem Artikel wird eine prägnante Übersicht des Arbeitsrechts in Europa vorgenommen, wobei verschiedene Aspekte diskutiert werden. Beispielsweise der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, insbesondere für berufstätige Eltern. Hierbei werden die Maßnahmen der EU-Rechtsrahmen zur Flexibilisierung der Arbeitsregelungen und zur Gewährleistung von Urlaub aus familiären Gründen beleuchtet, die darauf abzielen, die Chancengleichheit zu fördern.

Des Weiteren werden Transparenz und verlässliche Arbeitsbedingungen als wesentliche Faktoren behandelt. Es wird erläutert, wie diese Maßnahmen den Schutz von Arbeitnehmern in prekären Beschäftigungsverhältnissen stärken und gleichzeitig die Flexibilität für Arbeitgeber bewahren sollen.

Ein weiterer wichtiger Diskussionspunkt ist die Gewährleistung angemessener Mindestlöhne in der EU. Die Richtlinie über Mindestlöhne wird näher betrachtet, wobei darauf eingegangen wird, wie angemessene Mindestlöhne zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen beitragen und den wirtschaftlichen sowie sozialen Fortschritt fördern.

Des Weiteren wird die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer als bedeutender Bereich des Arbeitsrechts in der EU behandelt.

Die Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz wird als grundlegendes Prinzip des Arbeitsrechts betrachtet. Hierbei werden die EU-Richtlinien zur Verbots von Diskriminierung aufgrund verschiedener Kriterien wie Geschlecht, Rasse, Religion, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung beleuchtet.

² Giubboni, S. (2018). The rise and fall of EU labour law. *European Law Journal*, 24(1), 7-20.

³ Ebd.

Schließlich wird die Rolle des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in der Interpretation und Durchsetzung der Gleichstellungsgrundsätze in der EU diskutiert. Es wird erläutert, wie die Urteile des EuGH dazu beitragen, die Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz zu stärken.

Insgesamt bietet der Artikel einen umfassenden Überblick über das Arbeitsrecht in Europa, wobei die rechtlichen Rahmenbedingungen beleuchtet werden.

II. Was ist Arbeitsrecht?

Grundsätzlich regeln Gesetze die Rechte und Pflichten der betroffenen Parteien im Rahmen des jeweiligen Gesetzes. Das Arbeitsrecht regelt insbesondere die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern, Arbeitgebern, Gewerkschaften und Betriebsräten und bestimmt die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte. Das europäische Arbeitsrecht befasst sich mit zwei Bereichen: Arbeitsbedingungen sowie Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer. Das europäische Arbeitsrecht regelt folglich die Arbeitszeit, befristete Arbeitsverträge, Entsendungsverträge und Rechte der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen und Arbeitgeberwechseln⁴.

Aus einem anderen Blickwinkel betrachtet wird das Arbeitsrecht als ein eng gefasster Wertekanon betrachtet, der Marktversagen durch spezifische rechtliche Methoden korrigiert. So beschreibt Hyde (2006) es nicht als eine Reihe menschlicher Werte, die Gesellschaften auf rationale Weise den Märkten auferlegen könnten, sondern definiert es vielmehr als eine Sammlung von Regulierungstechniken und Werten, die auf jeden Markt angewandt werden können. Ohne Regulierung führt der Markt zu sozial suboptimalen Ergebnissen, da die Wirtschaftsakteure individuell sind und Probleme mit kollektivem Handeln nicht überwinden können. (Hyde, 2006)⁵

Jedoch lässt sich aus dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union klar ableiten, dass das europäische Recht darauf abzielt, eine Vielzahl menschlicher Werte zu fördern, um den sozialen Fortschritt voranzutreiben und die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in Europa zu verbessern. Dies bedeutet, dass die EU nicht nur wirtschaftliche Ziele verfolgt, sondern auch darauf bedacht ist, die grundlegenden Rechte und das Wohlergehen der Bürgerinnen und Bürger zu schützen und zu fördern.⁶

Ein anschauliches Beispiel hierfür ist das deutsche Arbeitszeitgesetz, wo der humanitäre Aspekt großgeschrieben wird, indem es darauf abzielt, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen. Durch die Festlegung angemessener Arbeitszeiten und die Gewährleistung ausreichender Erholungszeiten trägt es dazu bei, das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu fördern. Darüber hinaus gewährt das Gesetz den Arbeitnehmern das Recht auf staatlich anerkannte Urlaubstage, was nicht nur zur

⁴ Die Informationen zum Aufbau des Artikels und seine grundlegenden Informationen wurden der Website der Europäischen Kommission entnommen, *Arbeitsrecht*. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

⁵ Hyde, A. S. (2006). What is Labor Law? *Oxford: Hart Publishing, Cornell Legal Studies Research Paper, 6*(010). <https://ssrn.com/abstract=896381>

⁶ Konsolidierte Fassung des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union. Eur-Lex. Retrieved March 6, 2024, from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT>

Erholung beiträgt, sondern auch dazu dient, die Arbeitsfähigkeit und Produktivität zu erhalten.⁷

1. Arbeitsbedingungen

Wie bereits erwähnt, ist einer der Aspekte, der von den arbeitsrechtlichen Bestimmungen der EU abgedeckt wird, das Thema der Arbeitsbedingungen. Dies schließt verschiedene Aspekte ein, wie zum Beispiel die Festlegung von Arbeitszeiten, Regelungen für Teilzeitarbeit, die Verwendung befristeter Verträge, den Schutz von Leiharbeitnehmern und die Rechte von entsandten Arbeitnehmern.

Die EU-Gesetzgebung in Bezug auf Arbeitsbedingungen zielt darauf ab, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und den wirtschaftlichen Bedürfnissen der Unternehmen zu schaffen. Indem sie klare Regeln und Standards festlegt, schützt sie die Rechte der Arbeitnehmer und gewährleistet gleichzeitig eine gewisse Flexibilität für die Unternehmen, um ihre Arbeitskräfte effizient einzusetzen.

1.1. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Arbeit nimmt den größten Teil der Zeit eines Menschen in Anspruch, und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist äußerst wichtig, insbesondere für berufstätige Eltern. Nach der vorstehend erwähnten Referenz der Europäischen Kommission soll durch die Aktualisierung des EU-Rechtsrahmens, insbesondere im Bereich des Urlaubs aus familiären Gründen und flexibler Arbeitsregelungen, soll die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf gewährleistet werden. Außerdem soll der Diskriminierungs- und Kündigungsschutz für Eltern gewährleistet und die faire Nutzung von Urlaub und flexiblen Arbeitsregelungen aus familiären Gründen gefördert werden. Mit diesen Maßnahmen sollen Einzelpersonen, Unternehmen und die Gesellschaft als Ganzes von dieser Initiative profitieren.

Neben den positiven Auswirkungen des geplanten Anstiegs der Frauenbeschäftigung und ihrer höheren Einkommen und Karriereentwicklung auf den wirtschaftlichen Wohlstand, die soziale Eingliederung und die Gesundheit ihrer Familien, wird für die Unternehmen bedeutet dies, dass sie über ein größeres Reservoir an talentierten Arbeitskräften, motiviertere und produktivere Mitarbeiter und weniger Fehlzeiten verfügen werden.

Plantenga, J et al. (2005) kritisierten in ihrem Bericht, dass der Elternurlaub hauptsächlich auf Mütter beschränkt ist, während Väter kein Recht darauf haben. Es gibt auch Hinweise darauf, dass längere Elternurlaube zu einem Rückgang der Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt führen und negative Auswirkungen auf die berufliche Laufbahn haben. (Plantenga, J et al. 2005)⁸

⁷ Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 1

⁸ Plantenga, J., Remery, C., Helming, P., Meulders, D., & Kanjuo-Mrčela, A. (2005). Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries. Luxembourg: office for official publications of the European Communities.

1.2. Transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen

Die Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen sieht umfassendere und modernisierte Rechte für alle Arbeitnehmer in der EU vor. Wie von der Europäischen Kommission erklärt, geht es dabei insbesondere um den Schutz von Arbeitnehmern in prekären Beschäftigungsverhältnissen und gleichzeitig um die Begrenzung der Belastung für Arbeitgeber sowie die Wahrung der Flexibilität zur Anpassung an einen sich verändernden Arbeitsmarkt.

Die Richtlinie gewährt Arbeitnehmern in der Europäischen Union folgende Rechte:

1.2.1. Es ist wichtig, Arbeitnehmer mit unvorhersehbaren Arbeitszeiten und Arbeit auf Abruf innerhalb einer angemessenen Frist im Voraus über den Zeitpunkt der Arbeit zu informieren. Wirksame Maßnahmen sollten ergriffen werden, um den Missbrauch von Null-Stunden-Verträgen zu verhindern. Die Arbeitnehmer haben das Recht, schriftliche Informationen über wesentliche Aspekte ihrer Arbeit zu erhalten.

1.2.2. Eine Probezeit von bis zu sechs Monaten zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist vorgesehen, um die Leistung und Eignung des Arbeitnehmers für die Position transparent zu bewerten und klare Erwartungen für beide Seiten festzulegen.

1.2.3. Es sollte auch das Recht auf einen Arbeitgeberwechsel gewährleistet sein, sofern objektive Gründe einer Einschränkung nicht entgegenstehen. Arbeitnehmer sollten eine schriftliche Antwort auf einen Antrag auf Versetzung an einen anderen, sichereren Arbeitsplatz erhalten.

Die Mitgliedstaaten und ihre Justizbehörden müssen sicherstellen, dass die Rechte der Arbeitnehmer gemäß nationaler Rechtsvorschriften und internationalen Menschenrechtsverpflichtungen geachtet und geschützt werden. Wenn Arbeitnehmer der Meinung sind, dass ihre Rechte verletzt wurden, sollten sie sich auf nationaler Ebene an die zuständigen nationalen Behörden wenden, wie beispielsweise die Arbeitsgerichte.⁹

1.3. Angemessene Mindestlöhne in der EU

Die Gewährleistung angemessener Mindestlöhne für die Arbeitnehmer in der Union, gemäß der Erklärung der Europäischen Kommission, ist eine wesentliche Voraussetzung für die Gewährleistung angemessener Arbeits- und Lebensbedingungen sowie für den Aufbau fairer und widerstandsfähiger Volkswirtschaften und Gesellschaften, wie in Grundsatz 6 der Europäischen Säule sozialer Rechte festgelegt¹⁰.

Im November 2022 trat die Richtlinie der Europäischen Union über Mindestlöhne in Kraft. Die Richtlinie ist verbindlich, legt jedoch keinen einheitlichen Mindestlohn in Europa fest, wodurch den europäischen Ländern ein großer Ermessensspielraum eingeräumt wird. Anstatt den Mindestlohn festzulegen, gibt die

⁹ Arbeitsrecht. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

¹⁰ Ebd.

Richtlinie vor, auf welcher Methode der Mindestlohn bestimmt werden sollte. Dazu gehört unter anderem die Verwendung von Referenzwerten für die angemessene Höhe. Der empfohlene internationale Wert beträgt entweder 60 % und/oder 50 % des durchschnittlichen Bruttolohns, je nachdem ob der Kaitz-Index verwendet wird oder nicht. Neben den Vorschriften über Mindestlöhne geht es auch um die Stärkung der tariflichen Verhandlungen auf nationaler Ebene. Das Ziel ist ein angemessener Mindestlohn zu sichern, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Eu Länder zu verbessern, zur sozialen Konvergenz beizutragen und die Lohnungleichheit zu verringern. (Viotto, 2023)¹¹

Bessere Arbeits- und Lebensbedingungen, einschließlich angemessener Mindestlöhne, kommen sowohl den Arbeitnehmern als auch den Unternehmen in der Union zugute. Angemessene Mindestlöhne tragen dazu bei, einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten, Produktivitätssteigerungen anzuregen und den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt zu fördern. Sie können auch zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beitragen, da mehr Frauen als Männer einen Mindestlohn erhalten¹².

Die Rolle der Mindestlöhne wird in Zeiten des wirtschaftlichen Abschwungs noch wichtiger. Die Gewährleistung eines angemessenen Lebensunterhalts für Arbeitnehmer und die Verringerung der Armut trotz Erwerbstätigkeit sind in Krisenzeiten wichtig und auch für einen nachhaltigen und integrativen Wirtschaftsaufschwung von entscheidender Bedeutung¹³.

2. Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.

Wie auf der Website der Kommission angegeben, hat die Europäische Union seit den 1970er Jahren die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer sowie ihrer Vertreter in Bezug auf Unterrichtung und Anhörung festgelegt. Diese Bestimmungen wurde seitdem durch eine Reihe von Richtlinien weiterentwickelt, die sowohl auf nationaler als auch auf länderübergreifender Ebene gelten:¹⁴

2.1. Auf nationaler Ebene:

2.1.1. Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft - Gemeinsame Erklärung des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission zur Vertretung der Arbeitnehmer¹⁵.

Die Richtlinie zielt darauf ab, den Dialog innerhalb der Unternehmen zu stärken und sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer in den frühen Phasen der

¹¹ Viotto, R. (2023). Neue europäische Richtlinie zu Mindestlöhnen und Tarifbindung: Ein Beitrag zur sozialen Transformation der EU? Working Paper Forschungsförderung, No. 292. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

¹² Arbeitsrecht. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

¹³ Ebd.

¹⁴ Ebd.

¹⁵ Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TEXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0014&from=DE>

Entscheidungsfindung einbezogen werden, damit Probleme besser vorhergesehen und Krisen vermieden werden können.

2.1.2. Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massentlassungen.

Die Richtlinie über Massentlassungen sieht vor, dass ein Arbeitgeber, der Massentlassungen plant, die Arbeitnehmervertreter anhören und ihnen detaillierte Informationen über die geplanten Entlassungen zur Verfügung stellen muss.¹⁶

2.1.3. Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen¹⁷.

Die Richtlinie zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte für den Fall der Veräußerung eines Unternehmens vor, dass die Rechte und Pflichten, die aus einem Arbeitsvertrag oder einem Beschäftigungsverhältnis entstehen, das zum Zeitpunkt des Übergangs existiert, auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden.¹⁸ Ziel ist es, die Kontinuität der Arbeitsbeziehungen zu gewährleisten und die Arbeitsplatzsicherheit der betroffenen Arbeitnehmer zu schützen.

2.2. Auf länderübergreifender Ebene

2.2.1. Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.¹⁹

Die Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer bezieht sich auf gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen mit mindestens 1.000 Mitarbeitern und mindestens 150 Mitarbeitern in jedem einzelnen von zwei Mitgliedstaaten.²⁰

2.2.2. Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Festlegung von Bestimmungen für die Beteiligung der Arbeitnehmer im Europäischen Gesellschaftsrecht (SE-Beteiligungsgesetz)²¹.

2.2.3. Richtlinie 2005/56/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2005 über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten (Fusionsrichtlinie)²².

¹⁶ Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A31998L0059>

¹⁷ Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A32001L0023>

¹⁸ Arbeitsrecht. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

¹⁹ Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/ALL/?uri=CELEX%3A32009L0038>

²⁰ Arbeitsrecht. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

²¹ Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/ALL/?uri=CELEX%3A32001L0086>

²² Richtlinie 2005/56/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2005 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TEXT/?uri=celex%3A32005L0056>

Die drei Richtlinien legen die Beteiligung der Arbeitnehmer (d. h. die Information, Konsultation und Beteiligung im Vorstand oder Direktorium) in Unternehmen fest, die das Statut der Europäischen Gesellschaft oder der Europäischen Genossenschaft übernehmen oder durch einen grenzüberschreitenden Firmenzusammenschluss entstanden sind.²³

Zusammenfassend stellen diese Richtlinien sicher, dass Arbeitnehmer in Europa angemessen informiert, konsultiert und an Entscheidungsprozessen beteiligt werden, insbesondere in Unternehmen, die grenzüberschreitend operieren oder Fusionen durchführen. Dadurch wird nicht nur das Arbeitsumfeld verbessert, sondern auch das Vertrauen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gestärkt, was langfristig zu einer stabilen und harmonischen Arbeitsbeziehung führen kann.

III. Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz

1. Richtlinien zur Vermeidung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Die Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen sind ein Meilenstein in der Geschichte der Geschlechtergleichstellung. Seit den Anfängen der Europäischen Gemeinschaft verfolgen solche Richtlinien das Ziel, gleiche Rechte und Chancen für Männer und Frauen am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Durch die Entwicklung und Umsetzung dieser Richtlinien wurden wichtige Schritte unternommen, um Diskriminierung zu bekämpfen und eine gerechtere und inklusivere Arbeitsumgebung zu schaffen.

1.1. Richtlinie 76/207/EWG: Diese Richtlinie aus dem Jahr 1976 verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf Zugang zur Beschäftigung, Berufsbildung und berufliche Aufstiegschancen. Sie legt fest, dass Männer und Frauen in den Genuss gleicher Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen kommen sollten²⁴.

1.2. Richtlinie 92/85/EWG: Diese Richtlinie von 1992 schützt die Sicherheit und Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Müttern am Arbeitsplatz. Sie gewährt diesen Arbeitnehmerinnen besonderen Mutterschaftsschutz, der sie vor gefährlichen Arbeitsbedingungen schützt²⁵.

1.3. Richtlinie 2006/54/EG: Diese Richtlinie aus dem Jahr 2006 zielt darauf ab, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Beschäftigung und Beruf zu beseitigen und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern. Sie betrifft verschiedene Bereiche wie den Zugang zur Beschäftigung, die Arbeitsbedingungen und die berufliche Bildung. Neben dem Aspekt der Beschäftigung schreibt diese Richtlinie auch vor, dass Männer und Frauen das gleiche Entgelt für gleichwertige Arbeit erhalten

²³ Arbeitsrecht. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

²⁴ Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A31976L0207>

²⁵ Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A31992L0085>

müssen. Sie zielt darauf ab, die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern und die Lohngerechtigkeit am Arbeitsplatz zu fördern²⁶.

1.4. Richtlinie 2010/18/EU: Diese Richtlinie gewährt Müttern und Vätern das Recht auf Elternurlaub und zielt darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Sie legt Mindeststandards für den bezahlten Elternurlaub fest und fördert die Übertragbarkeit von Urlaubsansprüchen zwischen den Eltern²⁷.

1.5. Richtlinie 2002/73/EG: Diese Richtlinie ändert die Richtlinie 76/207/EWG und stärkt den Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz. Sie erweitert den Anwendungsbereich der Gleichbehandlungsvorschriften auf andere Bereiche wie Beschäftigungsbedingungen, einschließlich des Zugangs zur Beschäftigung, der beruflichen Bildung, des beruflichen Aufstiegs und der Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen²⁸.

1.6. Richtlinie 2004/113/EG: Diese Richtlinie verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Bereitstellung und beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen außerhalb des Arbeitsplatzes. Sie zielt darauf ab, die Gleichstellung von Frauen und Männern in verschiedenen Bereichen des täglichen Lebens zu fördern, wie z.B. im Bereich der Versicherungen und Finanzdienstleistungen²⁹.

1.7. Richtlinie 2010/41/EU: Diese Richtlinie stärkt den Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit der Selbstständigkeit und der Zulassung zu und dem Betrieb von Unternehmen. Sie stellt sicher, dass Frauen und Männer bei der Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit oder beim Betrieb eines Unternehmens gleichbehandelt werden.³⁰

1.8. Richtlinie 2012/29/EU: Diese Richtlinie befasst sich mit den Rechten von Opfern von Straftaten und umfasst spezifische Maßnahmen zum Schutz von Opfern von geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sie verlangt von den Mitgliedstaaten, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt zu unterstützen und zu schützen, und verpflichtet Arbeitgeber zur Prävention und Bekämpfung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz³¹.

1.9. Gleichstellungsstrategie 2020-2025: Die Europäische Kommission hat eine neue Gleichstellungsstrategie für den Zeitraum von 2020 bis 2025 verabschiedet. Diese Strategie umfasst verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, einschließlich der Förderung von Frauen in Führungspositionen,

²⁶ Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 (siehe Artikel 4) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>

²⁷ Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>

²⁸ Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0073>

²⁹ Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A32004L0113>

³⁰ Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A32010L0041>

³¹ Richtlinie 2012/29/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2012 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A32012L0029>

der Bekämpfung von Lohnunterschieden und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie³².

1.10. Gender Equality Index: Der Gender Equality Index ist ein Instrument des EIGE, das die Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter in verschiedenen Bereichen misst. Er analysiert Indikatoren wie die Geschlechterverteilung in Beschäftigung und Bildung, Lohnunterschiede und Geschlechterstereotypen. Der Index ermöglicht es den EU-Mitgliedstaaten, ihre Fortschritte in Richtung Gleichstellung zu bewerten und politische Maßnahmen zu identifizieren, die zur Verbesserung der Gleichstellung beitragen können³³.

2. Weitere Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz in Angriff nehmen

Die Gesetze zur Gleichstellung von Frauen und Männern wurden im Jahr 2000 in die neue EU-Rechtsprechung übernommen, die Diskriminierung auch aus anderen Gründen untersagt. Nach diesen neuen Gesetzen ist es illegal, einen Menschen aus folgenden Gründen zu diskriminieren:³⁴

2.1. Geschlecht: Jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist gemäß den EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verboten. Wie bereits erwähnt, sind dies die Richtlinien 2006/54/EG, 2004/113/EG und 2002/73/EG.

2.2. Rasse oder ethnische Herkunft: Die EU-Richtlinien verbieten Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft eines Menschen. Das enthält Hautfarbe, Abstammung oder nationaler Herkunft.

Die EU-Richtlinien, die Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft verbieten, umfassen:

2.2.1. Richtlinie 2000/43/EG: Diese Richtlinie legt einen Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft fest. Sie verbietet Diskriminierung in Beschäftigung, Berufsausbildung, sozialer Sicherheit, Bildung und beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen³⁵.

2.2.2. Richtlinie 2000/78/EG: Obwohl diese Richtlinie sich hauptsächlich auf die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf konzentriert, verbietet sie auch Diskriminierung aus verschiedenen Gründen, einschließlich der Rasse oder ethnischen Herkunft. Sie legt ein allgemeines Rahmenwerk zur Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz fest³⁶.

2.3. Religion oder Weltanschauung: Niemand darf aufgrund seiner Religion oder Weltanschauung diskriminiert werden. Dies schützt vor Benachteiligung aufgrund der religiösen Überzeugungen, Glaubenspraktiken einer Person oder religiösen Symbole.

³² Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter der Europäischen Union <https://eur-lex.europa.eu/DE/legal-content/summary/european-union-gender-equality-strategy.html>

³³ Gender Equality Index <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

³⁴ Directive 2000/78/EC

³⁵ Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>

³⁶ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

Ich habe bereits hier die relevanten Richtlinien erwähnt, nämlich die Richtlinie 2000/78/EG und die Richtlinie 2000/43/EG.

2.4. Behinderung: Menschen mit Behinderungen sind vor Diskriminierung geschützt, sei es aufgrund ihrer physischen, sensorischen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen. Arbeitgeber sind verpflichtet, angemessene Anpassungen am Arbeitsplatz vorzunehmen, um Menschen mit Behinderungen den gleichen Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten zu gewähren. Ebenfalls werden hier die relevanten Richtlinien genannt, nämlich die Richtlinie 2000/78/EG und die Richtlinie 2000/43/EG.

2.5. Alter: Diskriminierung aufgrund des Alters ist ebenfalls untersagt. Dies schützt sowohl junge als auch ältere Menschen vor Benachteiligung aufgrund ihres Alters, sei es bei der Einstellung, beim Zugang zu Weiterbildung oder bei der Beförderung im Beruf. Die relevanten Richtlinien sind die Richtlinie 2000/78/EG und die Richtlinie 2006/54/EG. Beide Richtlinien wurden hier erwähnt.

2.6. Sexuelle Orientierung: Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, einschließlich Heterosexualität, Homosexualität und Bisexualität, ist gemäß den EU-Rechtsvorschriften verboten. Niemand darf aufgrund seiner sexuellen Ausrichtung benachteiligt werden. Für die sexuelle Orientierung gelten dieselben relevanten Richtlinien wie für das Alter, nämlich die Richtlinie 2000/78/EG und die Richtlinie 2006/54/EG

2.7. Natürlich kann Diskriminierung auch aus anderen Gründen vorkommen, beispielsweise weil ein Mensch verheiratet oder ledig ist, wegen seines Einkommensniveaus oder des Wohnorts. Diskriminierung kann ebenso vorkommen aufgrund des Alters oder Geschlechts einer Person (zum Beispiel könnte eine ältere Frau auf dem Arbeitsmarkt besonders ungleicher Behandlung ausgesetzt sein).³⁷

Die Gesetze zum Schutz der Menschen gegen Diskriminierung wegen ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft (beispielsweise weil sie farbige sind oder Roma) erstrecken sich nicht nur auf den Bereich Beschäftigung, sondern auch auf andere Bereiche des täglichen Lebens, in denen es zu ungleicher Behandlung kommen kann, z. B. in Schulen, in Wohngebieten, dem Gesundheitswesen oder bei dem Zugang zu Waren oder Dienstleistungen, beispielsweise die Ungleichbehandlung in Geschäften, Restaurants, Hotels usw. Alle Länder in der EU sind verpflichtet, diese Regeln zur Gleichstellung umzusetzen. Länder, die der EU beitreten, müssen diese Regeln einhalten.³⁸

Die europäischen Gesetze zur Gleichstellung regeln den Mindestschutz, der allen BürgerInnen, die in der Europäischen Union leben und arbeiten, zusteht. Die Länder können darüber hinaus weitergehen und noch stärkere gesetzliche Maßnahmen einführen.³⁹

³⁷ Arbeitsrecht. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

³⁸ Ebd.

³⁹ Ebd.

3. Europäischen Gerichtshofs im Bereich der Antidiskriminierung

Die EU-Rechtssprechung bezieht sich auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), der höchsten Gerichtsinstanz der Europäischen Union in Fragen des EU-Rechts. Hier sind einige wichtige Urteile des Europäischen Gerichtshofs im Bereich der Gleichstellung und Diskriminierung:

3.1. Rechtssache C-13/94, P v. S and Cornwall County Council (1996): entschied der EuGH, dass die Kündigung einer transsexuellen Person aufgrund ihrer Geschlechtsumwandlung gegen das EU-Recht verstößt, wie es in Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz festgelegt ist. Dies ergibt sich aus dem grundlegenden Menschenrecht, nicht aufgrund des Geschlechts diskriminiert zu werden. Dieses Recht geht über die einfache Unterscheidung zwischen männlich und weiblich hinaus⁴⁰.

3.2. Rechtssache C-555/07, Kokokdivisi v. Swedex GmbH & Co. KG (2010): In diesem Fall ging es um die Frage, ob eine Vorschrift des deutschen Arbeitsrechts, nach der bei der Berechnung der Kündigungsfrist die Beschäftigungszeit eines Arbeitnehmers vor Vollendung des 25. Das Gericht hat entschieden, dass die deutsche Regelung gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstößt, da sie jüngere Arbeitnehmer im Vergleich zu älteren Arbeitnehmern benachteiligt⁴¹.

3.3. Rechtssache C-631/22, Ca Na Negreta: Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) hat am 18. Januar 2024 entschieden, dass eine nationale Regelung, die die Feststellung der dauerhaften und vollständigen Berufsunfähigkeit eines Arbeitnehmers automatisch zur Beendigung des Arbeitsvertrags führt, ohne dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, angemessene Vorkehrungen zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu treffen, gegen die Richtlinie 2000/78/EG verstößt⁴².

Diese Urteile sind nur einige Beispiele für die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs im Bereich der Gleichstellung. Sie haben dazu beigetragen, die Interpretation und Durchsetzung der Grundsätze der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung in der Europäischen Union zu stärken.

IV. Nationale Behörden und Arbeitsrecht

Die Länder der Europäischen Union passen ihre Gesetze an, um die verbindlichen Richtlinien der Europäischen Union in ihr nationales Recht zu übernehmen. Wir gehen davon aus, dass die von der Europäischen Union erlassenen Rechtsvorschriften in den Ländern der Europäischen Union unterschiedlich angewandt werden, abhängig von den jeweiligen nationalen Rechtssystemen. Wie bereits erwähnt, garantieren die Richtlinien der Europäischen Union lediglich Mindeststandards.

⁴⁰ Urteil des Gerichtshofes vom 30. April 1996. P gegen S und Cornwall County Council. <https://eur-lex.europa.eu/search.html?scope=EURLEX&text=C-13%2F94&lang=de&type=quick&qid=1710605749572>

⁴¹ Urteil des Gerichtshofes (Große Kammer) vom 19. Januar 2010. Seda Küçükdeveci gegen Swedex GmbH & Co. KG. <https://eur-lex.europa.eu/search.html?lang=en&text=C-555%2F07&qid=1710605630308&type=quick&scope=EURLEX&locale=de>

⁴² Rechtssache C-631/22, Ca Na Negreta. vom 18. Januar 2024 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A62022CA0631&qid=1710606234110>

Allerdings die Länder haben das Recht, diese Standards zu erhöhen. Daher kann es von Land zu Land Unterschiede in der Anwendung der EU-Richtlinien geben.

1. Europäisches Kompetenzzentrum

Das Kompetenzzentrum wurde im Jahr 2016 mit den Ziele gegründet:

1.1. die Europäische Kommission dabei zu unterstützen, die ordnungsgemäße Umsetzung von EU-Richtlinien in den Mitgliedstaaten sicherzustellen und die Durchführung von Arbeitsrechtsreformen zu überwachen.

1.2. Darüber hinaus hilft das Zentrum der Kommission bei der Analyse und Vorhersage von Schwierigkeiten und Hindernissen, die bei der Anwendung von EU-Richtlinien auftreten können. Sie berücksichtigt auch von den Erfahrungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH).

1.3. Das Bewusstsein für arbeitsrechtliche Fragen zu schärfen und die öffentliche Debatte über diese Themen auf EU-Ebene zu fördern.

Daher befasst sie sich mit den rechtlichen, regulatorischen, wirtschaftlichen und politischen Aspekten der Beschäftigung und der Arbeitsmärkte, einschließlich der Reformen in den Mitgliedstaaten⁴³.

2. EU-Gerichtshof

Der Europäische Gerichtshof erteilt den nationalen Gerichten bei Streitigkeiten über die Auslegung von Richtlinien der Europäischen Union die erforderlichen Auslegungen und Anweisungen⁴⁴.

3. Europäische Kommission

Die Kommission prüft, ob die Mitgliedstaaten ihre nationalen Gesetze an die Richtlinien der Europäischen Union angepasst haben und ob sie die Richtlinien korrekt anwenden. Die Kommission kann beschließen, ein Vertragsverletzungsverfahren einzuleiten, wenn sie feststellt, dass eines der Länder der Europäischen Union die Richtlinie nicht ordnungsgemäß in nationales Recht umgesetzt hat. Die Kommission kann jedoch keine Rechtsbehelfe (Entschädigung oder Abhilfe bei Missständen) für betroffene Einzelpersonen bereitstellen - hierfür sind die zuständigen nationalen Behörden zuständig⁴⁵.

V. Fazit

Das Arbeitsrecht in der EU ist ein komplexes Geflecht aus Gesetzen, Richtlinien und Rechtsprechung, das die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Gewerkschaften regelt. Es strebt danach, ein ausgewogenes

⁴³ Arbeitsrecht. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

⁴⁴ Ebd.

⁴⁵ Ebd.

Verhältnis zwischen den Interessen der Marktteilnehmer zu schaffen und gleichzeitig ein hohes Maß an sozialem Schutz für die Arbeitnehmer in der EU sicherzustellen.

Kernaspekte des Arbeitsrechts in der EU sind die Arbeitsbedingungen und Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer. Die Europäische Union legt Mindeststandards für Arbeitszeiten, Ruhezeiten, Urlaub und andere Arbeitsbedingungen fest. Außerdem verbietet die EU Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Zusätzlich setzt die EU sich für die Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz ein.

Hinsichtlich der Umsetzung des Arbeitsrechts in der EU findet diese auf mehreren Ebenen statt: Auf europäischer Ebene erlässt die EU Richtlinien, die von den Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Und auf nationaler Ebene haben die Mitgliedstaaten die Befugnis, nationale Gesetze zu erlassen, die über die Mindeststandards der EU hinausgehen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Europäische Union eine wichtige Rolle bei der Gewährleistung fairer und gleicher Arbeitsbedingungen für alle Menschen in der EU spielt. Sie legt Mindeststandards fest und fördert die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer in der EU ihre Rechte kennen und in Anspruch nehmen können.

Literaturverzeichnis

Literaturangaben

Giubboni, S. (2018). The rise and fall of EU labour law. *European Law Journal*, 24(1), 7-20.

Hyde, A. S. (2006). *What is Labor Law?* Oxford: Hart Publishing, Cornell Legal Studies Research Paper, 6(010). <https://ssrn.com/abstract=896381>

Plantenga, J., Remery, C., Helming, P., Meulders, D., & Kanjuo-Mrčela, A. (2005). *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg: office for official publications of the European Communities.

Viotto, R. (2023). *Neue europäische Richtlinie zu Mindestlöhnen und Tarifbindung: Ein Beitrag zur sozialen Transformation der EU?* Working Paper Forschungsförderung, No. 292. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Richtlinien und Urteile

Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A32001L0023>

Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0014&from=DE>

Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A31998L0059>

Rechtssache C-631/22, Ca Na Negreta. vom 18. Januar 2024 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A62022CA0631&qid=1710606234110>

Rechtssache C-631/22, Ca Na Negreta. vom 18. Januar 2024 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A62022CA0631&qid=1710606234110>

Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/ALL/?uri=CELEX%3A32001L0086>

Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0073>

Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A32004L0113>

Richtlinie 2005/56/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2005 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32005L0056>

Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 (siehe Artikel 4) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>

Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/ALL/?uri=CELEX%3A32009L0038>

Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>

Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A32010L0041>

Richtlinie 2012/29/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2012 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A32012L0029>

Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A31976L0207>

Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A31992L0085>

Directive 2000/78/EC

Urteil des Gerichtshofes (Große Kammer) vom 19. Januar 2010. Seda Küçükdeveci gegen Swedex GmbH & Co. KG. <https://eur-lex.europa.eu/search.html?lang=en&text=C-555%2F07&qid=1710605630308&type=quick&scope=EURLEX&locale=de>

Urteil des Gerichtshofes vom 30. April 1996. P gegen S und Cornwall County Council. <https://eur-lex.europa.eu/search.html?scope=EURLEX&text=C-13%2F94&lang=de&type=quick&qid=1710605749572>

Sonstige

Arbeitsrecht. Europäische Kommission. Retrieved March 5, 2024, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 1

Gender Equality Index <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

Konsolidierte Fassung des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union. Eur-Lex. Retrieved March 6, 2024, from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT>

Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter der Europäischen Union <https://eur-lex.europa.eu/DE/legal-content/summary/european-union-gender-equality-strategy.html>