

JANE ANGERJÄRV

Geschlechtsbezogene Diskriminierung von Frauen in Estland

Für die estnische Gesellschaft hat das Grundrecht der Gleichheit der Geschlechter eine neue und eine alte Bedeutung. Neu ist die Diskussion über die Inhalte dieses Rechts vor dem Hintergrund der neuen Mitgliedschaft Estlands in der Europäischen Union. Alt sind die Vorurteile aus der sowjetischen Zeit und die damit verbundenen Erinnerungen. Deshalb ist es wichtig, zur Frage der geschlechtsbezogenen Diskriminierung auch eine rechtswissenschaftliche Auseinandersetzung zu führen. Das bedeutet sowohl die Klarstellung der Begriffe als auch die kritische Betrachtung des geltenden Rechts. Es geht um die Beantwortung folgender Fragen: Was ist die geschlechtsbezogene Diskriminierung? Werden die Frauen in der estnischen Gesellschaft in bezug auf ihr Geschlecht diskriminiert? Wie ist die rechtliche Lage in Hinblick auf die geschlechtsbezogene Diskriminierung von Frauen in Estland?

Jane Angerjärv – Jg. 1977, Promotionsstipendiatin der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Im Sommer 2003 entstand im Rahmen eines Seminars eine Forschungsarbeit zum Thema geschlechtsbezogene Diskriminierung von Frauen in Estland. Diese Forschungsarbeit ist Grundlage des vorliegenden Aufsatzes.

Diskriminierung und geschlechtsbezogene Diskriminierung Begriff der Diskriminierung (Definitionsversuche)

Diskriminierung kommt vom lateinischen Wort »discriminare«, das trennen, absondern bedeutet.¹ Die ursprünglich neutrale Bedeutung hat sich in neuerer Zeit geändert. So versteht man heute unter Diskriminierung eine ungerechte und willkürliche Benachteiligung, Herabwürdigung oder Herabsetzung.² Die Opfer der Diskriminierung sind vorwiegend soziale Randgruppen und Andersartige (Minderheiten).³ Unter der Diskriminierung im Sinne der Rechtswissenschaft versteht man eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung, die zur Benachteiligung oder Bevorzugung einer Gruppe führt.⁴ Der Schwerpunkt liegt nicht auf der Unterscheidung (nicht jede Benachteiligung oder Bevorzugung ist eine Diskriminierung), sondern auf den Merkmalen (Differenzierungskriterien). Einige Differenzierungen werden gerechtfertigt und andere nicht.⁵ Zum Beispiel ist die Diskriminierung wegen der Nationalität, der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Herkunft, des Glaubensbekenntnisses, der politischen oder sonstigen Anschauungen, ebenso wegen des Vermögens, des sozialen Status oder aus anderen Gründen gemäß § 12 des estnischen Grundgesetzes verboten.⁶ Ähnliche Regelungen findet man in den meisten europäischen Verfassungen.

Diskriminierungsarten

Von den nachstehenden Einteilungen entstammen einige insbesondere aus rechtlichen Forschungen zur Diskriminierung wegen des Geschlechts, lassen sich aber auf Grund der anderen Merkmale ebenso anwenden.⁷

1 Duden Etymologie, das Herkunftswörterbuch der deutschen Sprache, B 7, Mannheim/Wien/Zürich 1963, S. 112.

2 Der Große Brockhaus, Enzyklopädie, 18. Auflage, B 3, Wiesbaden 1978, S. 205; D. Schiek: Differenzierte Gerechtigkeit, Bremen 1999, S. 24; A. Stock: Gleichstellung im Vergleich, Regensburg 2003, S. 4-5.

Unmittelbare Diskriminierung⁸ besteht, »wenn eine Person wegen ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person erfährt oder erfahren würde«⁹. Der Begriff der »mittelbaren Diskriminierung«¹⁰ liegt vor, »wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines Geschlechts gegenüber Personen des anderen Geschlechts in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich«.¹¹ Die mittelbare Diskriminierung betrifft Gruppen, meist Minderheiten¹², und wird oft durch Statistik als Benachteiligung bewiesen.¹³

In bezug auf das Recht wird zwischen der tatsächlichen (de facto) und rechtlichen Diskriminierung (de jure) unterschieden.¹⁴ Tatsächliche Diskriminierung ist eine Benachteiligung von Menschen, bedingt durch ein benachteiligendes bzw. bevorzugendes Sozialverhalten,¹⁵ und rechtliche Diskriminierung liegt vor, wenn eine Diskriminierung durch das Recht, durch die Akte der legislativen, exekutiven oder judikativen Gewalt, geschieht.¹⁶ In verschiedenen Aufsätzen findet man auch den Begriff »positive Diskriminierung«¹⁷. Der Begriff »positive Diskriminierung« bezeichnet Maßnahmen zur Förderung (Bevorzugung) der benachteiligten Gruppe.¹⁸

Geschlechtsbezogene Diskriminierung von Frauen

Beim Begriff der geschlechtsbezogenen Diskriminierung von Frauen wird als Grundlage oft die Definition aus Art. 1 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau herangezogen. Diesem zufolge ist die Diskriminierung von Frauen »jede auf Grund des Geschlechts vorgenommene Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zum Ziel oder zur Folge hat, daß die von der Grundlage der Gleichberechtigung von Männern und Frauen ausgehende Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten der Frau – gleich welchen Familienstandes – auf politischem, wirtschaftlichem, sozialem, kulturellem, staatsbürgerlichem oder anderem Gebiet beeinträchtigt oder vereitelt wird«.¹⁹

Anhand der Definition wird deutlich, daß die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ein Grundrecht ist, dessen Durchsetzung auf allen Gebieten gewährleistet werden muß. Zugleich heißt es, daß für die Durchsetzung der Gleichheit und Gleichberechtigung sowohl Schutz- als auch Fördermaßnahmen erforderlich sind. Die einzelnen Tatbestände, Maßnahmen und Ausnahmen müssen europäisch bzw. einzelstaatlich geregelt werden.

Fazit

Die ursprünglich neutrale Bedeutung des Wortes »Diskriminierung« hat sich mit der Zeit zu einem negativen Kennzeichen einer ungerechtfertigten Benachteiligung einer Person oder einer Gruppe auf Grund bestimmter Merkmale gewandelt. Die Arten der Diskriminierung weisen darauf hin, daß Diskriminierung eine dynamische Wortbedeutung hat, die mit der Zeit immer wieder einen neuen Rahmen findet. Zugleich können durch die Unterscheidung von Diskriminierungsarten unterschiedliche Zielgruppen, die von Diskriminierung betroffen sind, besser

3 Ebenda, S. 4.

4 D. Schiek: Differenzierte Gerechtigkeit, S. 24-25; A. Stock: Gleichstellung im Vergleich, S. 4-5; N. Högenauer: Die europäischen Richtlinien gegen Diskriminierung im Arbeitsrecht, Hamburg 2002, S. 62 ff.

5 A. Stock: Gleichstellung im Vergleich, S. 4-5.

6 In Kraft getreten am 3. 7. 1992.

7 Z. B. Art 2, RL 2002/73/EG, A. Stock: Gleichstellung im Vergleich, S. 5-9; N. Högenauer: Die europäischen Richtlinien, S. 62 ff.

8 An einigen Stellen wird es als direkte Diskriminierung bezeichnet, z. B. H. D. Jarass, B. Pieroth: Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Kommentar, München 2002, Art 3, Rn 85.

9 Art 2, RL 2002/73/EG.

10 An einigen Stellen wird es als indirekte Diskriminierung bezeichnet, z.B. H. D. Jarass, B. Pieroth: Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Art 3 Rn 85.

11 Art 2, RL 2002/73/EG.

12 Zum Begriff »Minderheit«: A. Stock: Gleichstellung im Vergleich, S. 1-2.

13 Ebenda, S. 6-7.

14 ILO (Hg.): Naistöötajate õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse ABC, Geneva 2000, S. 21-22.

15 A. Stock: Gleichstellung im Vergleich, S. 6-7.

16 Ebenda, S. 7-8.

17 Ebenda; K. Plett: Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich, in: Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport, Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, Dokumente lesbisch-schwuler Emanzipation, Antidiskriminierungsgesetz für Berlin?! Berlin 1999, S. 14-18; ILO (Hg.): Naistöötajate õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse ABC, S. 21-22.

18 A. Stock: Gleichstellung im Vergleich, 2003, S. 7-9.

19 UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, Art 1, RT (Riigiteataja, Staatliche Zeitung) II 1995, 5, 31.

20 Insbesondere: Ü-M. Papp: National Gender policy, in: P. Maimik, K. Mänd, Ü-M. Papp (Hg.): Towards a balanced society, Women and Men in Estonia, Tallinn 2000, S. 76-77; M. Järve, Ü-M. Papp: Sissejuhatus, in: M. Järve (Hg.): Jagatud õigused ja vastutus. Sooline võrdõiguslikkus Eestis, Sotsiaalministeerium 1999, S. 7; J. Helemäe, E. Saar, R. Vöormann: Kas haridusetas investeerida? Hariduse selekteerivast ja startifitseerivast rollist kahe põlvkonna kogemuse alusel, Tallinn 2000, S. 146-161; K. Täht, M. Unt: Soost tulenev amivalentsus tööturul, in: E. Saar (Hg.): Trepist alla ja üles: Edukad ja ebaedukad postsotsialistlikus Eestis, Tallinn 2002, S. 126-144.

21 Ü-M. Papp: National Gender and equality policy, S. 72 ff.

22 R. Vöormann: Soolised erinevused tööturul, in: M. Järve (Hg.): Jagatud õigused ja vastutus. Sooline

rechtlich geschützt werden. Die geschlechtsbezogene Diskriminierung von Frauen umfaßt alle vorher genannten Diskriminierungsarten (Tatbestände). Sie wird als Verletzung des Grundrechtes auf Gleichbehandlung verstanden. Der Schutz vor und das Verbot von geschlechtsbezogener Diskriminierung muß sowohl auf der europäischen als auch auf der einzelstaatlichen Ebene gesichert sein.

Der gesellschaftliche Hintergrund der geschlechtsbezogenen Diskriminierung von Frauen in Estland

Daten und Fakten zur geschlechtsbezogenen Diskriminierung von Frauen
Die folgende Zusammenstellung zur sozialen Situation in Estland basiert auf soziologischen Untersuchungen und Berichten von Forschungsinstituten.²⁰

- In vielen Branchen des estnischen Arbeitsmarktes dominiert die geschlechtliche Segregation in »männliche und weibliche Berufe«;
- im Vergleich zu den Männern üben die Frauen meistens schlecht bezahlte, einfache und routinemäßige Tätigkeiten aus;
- junge Frauen bekommen oft keine Stelle, weil sie kleine Kinder haben oder weil sie – noch – keine Kinder haben;
- im Durchschnitt sind die Löhne der Frauen $\frac{1}{4}$ niedriger als die der Männer. Dies gilt für alle Branchen. In bestimmten Positionen (mittleres und höheres Management) bekommen Frauen weniger Lohn als Männer, die über die gleiche Qualifikation und Ausbildung verfügen;
- Familien, in denen nur die Frau berufstätig ist, sind meistens in einer schlechteren wirtschaftlichen Lage als Familien, in denen nur der Mann berufstätig ist;
- die Frauen tragen oft die Lasten der unbezahlten Arbeit: Haushaltsführung, Kinderbetreuung und Krankenpflege der (alten) Familienmitglieder. Die postulierte Vereinbarkeit von Beruf und Familie findet bei den Männern keine aktive Anwendung;
- den Frauen widerfährt im Vergleich zu den Männern mehr sexuelle Gewalt zu Hause, auf der Arbeit und im öffentlichen Raum.

Die vorliegenden Daten und Fakten weisen auf die geschlechtsbezogene Diskriminierung hin und spiegeln u. a. die Probleme der jungen estnischen Demokratie wider. Wo könnten die Ursachen liegen?

Historisches »Erbe« und gegenwärtige Herausforderungen

Estland gehörte von 1945 bis 1990 als Sowjetrepublik der Sowjetunion an. Die damaligen Politiker sprachen viel über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Zumindest in der Propaganda entsprach die Wirklichkeit dem Selbstbild. So verbinden viele Menschen in Estland mit der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nicht nur die Vorstellung von einem europäischen Grundrecht, sondern auch die vom sowjetischen Selbstbild²¹.

Im Vergleich zu westlichen Ländern war die Beschäftigungsrate der Frauen relativ hoch, im Jahre 1989 waren 84,9 Prozent der Frauen erwerbstätig.²² Gleichwohl war ein Grund für die hohe Beschäftigungsquote der insgesamt niedrige Lohn, der den Lohn der Frauen für das Familieneinkommen unverzichtbar machte.²³

Auch in sowjetischer Zeit waren die Frauen schlechter bezahlt als Männer. In den 70er und 80er Jahren war es die Regel, daß in einer Branche die Durchschnittslöhne um so niedriger waren, je mehr Frauen

in ihr tätig waren. In den 90er Jahren setzte sich diese Tendenz fort.²⁴ Abgesehen davon, daß die Kinderbetreuung organisiert war²⁵, trugen die Frauen die doppelte Belastung durch den Haushalt.²⁶ Dementsprechend war die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der sowjetischen Zeit nur formell auf allen Gebieten gewährleistet.

Dennoch sind die sowjetischen Befangenheiten in der estnischen Politik der 90er Jahre deutlich erkennbar. Damals fanden die großen wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen von der Planwirtschaft hin zum kapitalistischen Wirtschaftssystem, zur Privatisierung des staatlichen Vermögens usw. statt. Für die Frauen hieß das, im Gegensatz zur sowjetischen Zeit, Kinder zu gebären und zu Hause zu sein.²⁷ Die Forschungen zeigen, daß Anfang der 90er Jahre 40 Prozent der Frauen dafür plädierten, daß im Zweifelsfall der Mann auf dem Arbeitsmarkt bevorzugt sein muß.²⁸ Obwohl die Zahlen sich geändert haben (die Bevorzugung der Männer wurde im Jahre 1996 von 29 Prozent der Frauen unterstützt),²⁹ sind die Frauen während der letzten Wahlkampagne zum Parlament (Frühling 2003) immer noch als »die nationalen Geburtsmaschinen« bezeichnet worden.³⁰

So fehlt eine ernsthafte politische Debatte zu den Problemen der Gleichberechtigung der Geschlechter. In den Diskussionen spiegeln sich eher die historisch gewachsenen Vorurteile und die Dominanz sozial-kultureller Stereotype wider. Dennoch sind hinsichtlich der Mitgliedschaft der Europäischen Union neue Herausforderungen für die estnische Regierung entstanden. In bezug auf die geschlechtsbezogene Diskriminierung sind die Änderungen in erster Linie mit den »acquis communautaire« verbunden.³¹ Dabei fordern die Europäische Kommission und die Vereinten Nationen in allen Bereichen mehr Aufmerksamkeit für die Fragen der Gleichberechtigung der Geschlechter.³² Dies führte dazu, daß parallel zu der Harmonisierung der Rechtsakte verschiedene Pläne und Projekte, die das Ziel der geschlechtsbezogenen Gleichbehandlung verwirklichen sollen, entstanden sind.³³ Die Durchführung und die Umsetzung der entsprechenden Tätigkeiten brauchen finanzielle Mittel und effektive Institutionen, die allerdings nicht ausreichend vorhanden sind.³⁴ Ebenso ist es zum Erreichen der Gleichbehandlung nötig, daß sich die Werte in der Gesellschaft ändern. Eine wichtige Rolle spielen hier neben dem Staat die nichtstaatlichen Organisationen und die Sozialpartner. So, wie der Diskriminierungsschutz möglichst für alle gelten soll, so müssen auch viele Interessengruppen an den Vorbereitungen beteiligt sein. Dies würde zu einer besseren Anwendung führen.

Fazit

Die estnische Gesellschaft hat viele Schwierigkeiten mit der Gewährleistung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Einige Ursachen liegen in Voreingenommenheiten aus sowjetischer Zeit. Dennoch sind positive Tendenzen in der gegenwärtigen Entwicklung erkennbar. Die Umsetzung der Änderungen bedarf einer neuen gesellschaftlichen Grundlegung und ihrer Unterstützung durch die Mehrheit.

Gegenwärtiges Recht in Estland in bezug auf die geschlechtsbezogene Diskriminierung von Frauen in Estland

Die gesetzlichen Bestimmungen Estlands müssen sowohl die faktische interne Ausgangslage berücksichtigen als auch den internationalen und

vördõiguslikkus Eestis, Sotsiaalministeerium 1999, S. 41; R. Vöörmann: Men and women on the labour market: wage ratios, in: P. Maimik, K. Mänd, Ü-M. Papp (Hg.): Towards a balanced society, S. 46.

23 M. Sepper (Hg.): Vördsed võimalused naistele ja meestele Euroopa Liiduga ühinemise protsessis Kandidaatriikide aruannte vördlev analüüs, Ülevaade Eesti aruandest, Tallinn 2003, S. 17 f.

24 J. Helemäe, E. Saar, R. Vöörmann: Kas haridusetasus investeerida? S. 155.

25 L. Kurvet Käosaar, R. Põldsaar: Feminismihirmul suured silmad, in: L. Järviste (Hg.): Tilliga ja tillita: retsepte Eesti feministidelt, ENUT 2003, S. 78-79; K. Täht, M. Unt: Soost tulenev amivalentsus tööturul, S. 126-127.

26 M. Sepper (Hg.): Vördsed võimalused naistele ja meestele Euroopa Liiduga, S. 17 ff; K. Täht, M. Unt: Soost tulenev amivalentsus tööturul, S. 126-127.

27 A. Maimik: Rahvuslik sünnituskombinaat, in: L. Järviste (Hg.): Tilliga ja tillita: retsepte Eesti feministidelt, ENUT 2003, S. 27-29.

28 K. Täht, M. Unt: Soost tulenev amivalentsus tööturul, S. 134-135.

29 Ebenda.

30 A. Maimik: Rahvuslik sünnituskombinaat, in: L. Järviste (Hg.): Tilliga ja tillita: retsepte Eesti feministidelt, ENUT 2003, S. 27-29.

31 Siehe Kapitel 4, S. 17 f.

32 M. Sepper (Hg.): Vörd-

sed võimalused naistele ja meestele Euroopa Liiduga, S. 62.

33 Ü-M. Papp: National Gender policy, S. 72 ff.

34 M. Sepper (Hg.): Võrdsed võimalused naistele ja meestele Euroopa Liiduga, S. 18-19.

35 M. Muda: Regulation of Gender Equality as a Fundamental Right in Estonia, *Juridica International VII*, 2002, S. 106-116.

36 RT (Staatliche Zeitung) II 1995, 5, 31.

37 RT II 1993, 10, 13.

38 RT II 2000, 15, 93.

39 Amtsblatt Nr. L 045 vom 19/02/1975, S. 0019-0020.

40 Amtsblatt Nr. L 269 vom 05/10/2002, S. 0015-0020.

41 Amtsblatt Nr. L 014 vom 20/01/1998 S. 0006 - 0008, Geändert durch Amtsblatt Nr. L 205 vom 22. 7. 98, S. 66.

42 Ebenda.

43 § 12 GG der Estnischen Republik.

europäischen Abkommen, Konventionen und Richtlinien entsprechen. Einige Probleme der geschlechtsbezogenen Diskriminierung wurden im vorigen Absatz dargestellt. Im folgenden Teil werden die geltenden Regelungen des internationalen und europäischen Rechts vorgestellt und anhand der rechtlichen Lage bzw. der Probleme Estlands behandelt.

Vorgabe der internationalen und europäischen Regelungen

Das internationale und europäische Recht zur geschlechtsbezogenen Diskriminierung umfaßt zahlreiche Konventionen, Richtlinien und Empfehlungen. Hier nur einige der wichtigsten³⁵ ratifizierten Konventionen:

- UN Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979) (in Kraft getreten in Estland im Jahr 1991).³⁶
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, 1966 (in Kraft getreten in Estland im Jahr 1992).³⁷
- Europäische Sozialcharta 1961 (in Kraft getreten in Estland im Jahr 2000).³⁸

Bedeutsame Richtlinien (RL) zur geschlechtsbezogenen Diskriminierung der Frauen sind:

- Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen.³⁹ Die Richtlinie fordert in erster Linie Maßnahmen zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit.
- Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen.⁴⁰ Die Richtlinie legt wichtige Grundbegriffe wie unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Belästigung fest, ebenso fordert sie Förderungsmaßnahmen zur Verwirklichung der Gleichheit auf der beruflichen Ebene.
- Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.⁴¹ Die Richtlinie bestimmt das Prinzip der Beweislastumkehr. Daher trägt die Beweislast nicht das potentielle Diskriminierungsopfer, sondern der mögliche Diskriminierungstäter.

Geltendes Recht zur geschlechtsbezogenen Diskriminierung von Frauen und Männern

Estnisches Grundgesetz

Im § 12 des estnischen Grundgesetzes ist das Diskriminierungsverbot verankert.⁴² Im Vergleich zum deutschen Grundgesetz ist die estnische Regelung ziemlich »nüchtern« und bestimmt das allgemeine Gleichheitsgebot (»Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich«⁴³) und verbietet auf Grund vorher genannter Merkmale die Diskriminierung. Der Begriff der Diskriminierung wird nicht erläutert, auch ein besonderer Gleichheitsgrundsatz zwischen Frauen und Männern ist nicht vorhanden.

Die arbeitsrechtlichen Regelungen

Im Arbeitsrecht sind die Bestimmungen in bezug auf die geschlechtsbezogene Diskriminierung in verschiedenen Normativakten geregelt.

§ 10 des Arbeitsvertragsgesetzes z. B. verbietet die Bevorzugung oder Benachteiligung auf Grund des Geschlechts,⁴⁴ § 5 des Lohngesetzes legt die Entgeltgleichheit fest.⁴⁵ Die §§ 27-31 des Urlaubsgesetzes sichern den Eltern- und Schwangerschaftsurlaub.⁴⁶ Jedoch existieren erhebliche Probleme hinsichtlich der Verwirklichung des Gleichheitsprinzips.⁴⁷

44 RT I 1992, 15/16, 241; 2002, 62, 377.

45 RT I 1994, 11, 154; 2002, 62, 377.

46 RT I 2001, 42, 233; 2002, 62, 377.

Gesetz zur geschlechtsbezogenen Gleichberechtigung⁴⁸
Ziel

47 Ebenda.

Ziel des Gesetzes (GGG) ist gem. § 1 die Verhinderung der geschlechtsbezogenen Diskriminierung und die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (als Grundrecht) in allen gesellschaftlichen Bereichen.⁴⁹

48 RT I 2004, 27, 181

49 § 1 GGG.

Im Bezug auf die vorliegenden Probleme und mangelhaften Regelungen des Arbeitsrechts⁵⁰ ist es erforderlich, daß das Prinzip der Gleichberechtigung von Frauen und Männern anerkannt wird und eine rechtliche Entsprechung findet. Ebenso ist es nötig, durch die Normen präventive Maßnahmen zur Verhinderung der Diskriminierung und zur Förderung der Gleichberechtigung zu implementieren. In diesem Sinne ist die Regelung der GGG näher an den Erfordernissen. Allerdings ist eine Voraussetzung für die Zielerreichung auch die effektive Rechtsdurchsetzung.

50 Ebenda.

Definitionen

GGG definiert Begriffe: die geschlechtsbezogene Gleichberechtigung, Gleichbehandlung von Frauen und Männern, unmittelbare und mittelbare Diskriminierung und sexuelle Belästigung.⁵¹

51 § 3 GGG

Die Definitionen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung basieren auf der RL 2000/73/EG.⁵² Das GGG definiert nur den Begriff der sexuellen Belästigung. Jedoch sind sexuelle Belästigung und Belästigung nicht identisch.⁵³ Auf Grund der Richtlinie⁵⁴ ist die Belästigung »eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit dem Geschlecht in Zusammenhang steht und bezweckt oder bewirkt, daß die Würde der betroffenen Person verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird«⁵⁵. Sexuelle Belästigung ist ein »Spezialfall« der geschlechtsbezogenen Belästigung⁵⁶ und liegt vor, »wenn sexuell bezogene unerwünschte verbale, nicht verbale oder physische Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, daß die Würde der betroffenen Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird«⁵⁷. Dementsprechend sollten auch die gesetzlichen Regelungen diese zwei Begriffe trennen.

52 Ebenda.

53 I. Hadelar: Die Revision der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG-Umsetzungsbedarf für das deutsche Arbeitsrecht, NZA 2003, H 2, S. 78-79.

54 Art 2, RL 2002/73/EG.

55 Art 2, RL 2002/73/EG.

56 I. Hadelar: Die Revision der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207, S. 79.

57 Art 2, RL 2002/73/EG.

Geltungsbereich

Gemäß § 2 GGG gelten die gesetzlichen Regelungen für die ganze Gesellschaft. Ausnahmen bilden nur Familienverhältnisse, das Privatleben und registrierte Glaubensgemeinschaften.⁵⁸

58 § 2, Abs. 2 GGG.

Entsprechend dem GGG liegt die Diskriminierung nicht vor bei der Militärflicht von Männern, dem besonderen Schutz der Schwangeren usw.⁵⁹

59 § 6 GGG.

Das Gesetz legt das geschlechtsbezogene Diskriminierungsverbot für die Arbeitsverhältnisse (Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung,

60 §§ 6-8 GGG.

zu beruflichem Aufstieg, in bezug auf die Arbeitsbedingungen) fest⁶⁰. Im GGG werden Beispielfälle geschildert.⁶¹ Im Hinblick auf geringe Erfahrungen der estnischen Gerichtspraxis ist ein solches Muster für die Auslegung hilfreich. Gleichzeitig besteht bei der Festlegung einer Liste immer die Gefahr, daß die Anwendungs- bzw. Auslegungsgrenzen viel zu eng gezogen werden.

61 § 5 Abs. 2 GGG.

Für die Arbeitsverhältnisse ist es bedeutsam, daß dem Arbeitgeber im Gesetz konkrete Pflichten zur Information über die Einhaltung der Regeln gegenüber dem Arbeitnehmer auferlegt werden und er entsprechende Unterlagen aushändigen muß.⁶² Neben Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (Bewerbern, Bewerberinnen), die einer Diskriminierung ausgesetzt sein können, haben auch die Gewerkschaften Rechtsanspruch auf Information.⁶³

62 § 7 Abs. 1 GGG.

63 § 7 GGG.

Beweislastverteilung

Gemäß § 4 GGG wird die Beweislast umgekehrt. Das heißt, immer dann, wenn eine Person, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichberechtigungsgrundsatzes für verletzt hält und bei einer zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft macht bzw. zu machen versucht, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, obliegt es dem Beklagten zu beweisen, daß keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.⁶⁴ Diese Bestimmung würde in Estland eine neue Dimension der Sicherheit und Gewährleistung der Gleichheitsrechte eröffnen. Allerdings ist sie in der Öffentlichkeit sehr umstritten.

64 Art 10, RL 2000/78/EG.

Positive Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung und die Einbeziehung der Zivilgesellschaft

65 § 9 GGG.

66 § 10 GGG.

67 § 11 GGG.

68 §§ 11 GGG.

Das GGG sieht für die Förderung der geschlechtsbezogenen Gleichberechtigung staatliche und kommunale Behörden,⁶⁵ Bildungs-, Forschungs- und Wissenschaftsinstitutionen bzw. Organisationen⁶⁶ und Arbeitgeber⁶⁷ vor. Der Gesetzentwurf legt Repräsentationsverhältnisse der Geschlechter fest.⁶⁸ Zu den Aufgaben der Arbeitgeber gehört die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen durch die Anwendung besonderer Maßnahmen wie die Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.⁶⁹ Das GGG umreißt die Aufgaben für den/die Sozialminister(in) und die Beauftragten zur Förderung der Gleichberechtigung.⁷⁰

69 § 11 GFGG.

70 § 22 GFGG.

Das GGG sieht auch die Gründung und Zusammensetzung eines Rates für die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter vor. Der Rat soll die Regierung bei entsprechenden Fragen unterstützen.⁷¹

71 § 24 GFGG.

Rechtsdurchsetzung und Rechtsfolgen

Gem. § 13 GGG ist der Schadensersatz im Fall des nicht eingehaltenen Diskriminierungsverbotes und des dadurch erstandenen immateriellen wie materiellen Schadens eine angemessene Geldsumme. Die Verjährungsfrist ist gem. § 10 Abs. 3 GGG 1 Jahr.

72 Ebenda.

Hinsichtlich der jetzigen gesellschaftlichen Lage⁷² ist es notwendig, über die Verankerung des Mindestschadensersatzes nachzudenken. Mindestschadensersatz könnte eine Voraussetzung für die Klageerhebung sein. Nämlich nur, wenn das Diskriminierungsopfer weiß, was es minimal erwarten kann, ist es bereit, diesen Weg zu gehen. Deshalb ist es nötig, den Mindestschadensersatz gesetzlich festzulegen.

Beauftragte/r

Die Zuständigkeit der/des Beauftragten liegt in erster Linie in der Aufsicht des Gesetzes, als Stelle für Beschwerden bzw. Stellungnahmen der Bürger, in der Analyse der Auswirkungen des Gesetzes, als BeraterIn der Exekutivorgane (Regierung, Ämter, Kommunen).⁷³

73 § 15-21 GGG

Zusammenfassung

Es lassen sich folgende Schlußfolgerungen ziehen:

- Die geschlechtsbezogene Diskriminierung der Frauen umfaßt verschiedene Diskriminierungsarten (Tatbestände) und wird in der rechtswissenschaftlichen Literatur als Verletzung des Grundrechtes auf Gleichbehandlung angesehen.
- In der estnischen Gesellschaft gibt es viele Schwierigkeiten, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu gewährleisten.
- Das Gesetz der geschlechtsbezogenen Gleichberechtigung ist der erste Schritt zur Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter und Bekämpfung der geschlechtsbezogenen Diskriminierung.

Literaturverzeichnis

- Hadeler, Indra: Die Revision der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG-Umsetzungsbedarf für das deutsche Arbeitsrecht, NZA 2003, H. 2, S. 78 ff.
- Helemäe, Jelena; Saar, Ellu; Võõrmann, Rein: Kas haridusse tasus investeerida? Hariduse selekteerivast ja startifitseerivast rollist kahe põlvkonna kogemuse alusel (Hat es gelohnt, in Bildung zu investieren? Die selektive und stratifizierende Rolle der Bildung auf Grund der Erfahrungen aus zwei Generationen), Tallinn 2000.
- Högenauer, Nikolaus: Die europäischen Richtlinien gegen Diskriminierung im Arbeitsrecht, Hamburg 2002.
- ILO (Hg.): Naistöötajate õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse ABC (ABC der Rechte und geschlechtsbezogenen Gleichberechtigung der Arbeitnehmerinnen), Geneva 2000.
- Jarass, Hans D.; Pieroth, Bodo: Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Kommentar, München 2002.
- Järve, Malle; Papp, Ülle-Marike: Sissejuhatus, in: Järve, M. (Hg.): Jagatud õigused ja vastutus. Sooline võrdõiguslikkus Eestis (Einführung, in: Geteilte Rechte und Verantwortung. Geschlechtsbezogene Gleichberechtigung in Estland), Sotsiaalministeerium 1999, S. 7.
- Kurvet, Käosaar, Leena; Põltsaar, Raili: Feminismihirmul suured silmad, in: Järviste, L. (Hg.): Tilliga ja tillita: retsepte Eesti feministidelt (Die grossen Augen der Feminismusangst, in: Mit Dill oder ohne, Rezepte von Estnischen Feministen), ENUT 2003, S. 78 ff.
- Maimik, Andres: Rahvuslik sünnituskombinaat, in: Järviste, L., (Hg.) Tilliga ja tillita: retsepte Eesti feministidelt (Das nationale Geburtskombinat, in: Mit Dill oder ohne, Rezepte von Estnischen Feministen), ENUT 2003, S. 27-29.
- Muda, Merle: Regulation of Gender Equality as a Fundamental Right, Juridica International VII, 2002, S. 106-116.
- Papp, Ülle-Marike: National Gender policy, in: Maimik, P., Mänd, K., Papp, Ü-M. (Hg.): Towards a balanced society, Women and Men in Estonia, Tallinn 2000, S. 76-77.
- Plett, Konstanze: Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich, in: Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport, Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, Dokumente lesbischschwuler Emanzipation, Antidiskriminierungsgesetz für Berlin?! Berlin 1998, S. 14-18.
- Schiek, Dagmar: Europäisches Arbeitsrecht, Baden-Baden 1997.
- Schiek, Dagmar: Differenzierte Gerechtigkeit, Bremen 1999, S. 24-37.
- Sepper, Mari-Liis (Hg): Võrdsed võimalused naistele ja meestele Euroopa Liiduga ühinemise protsessis. Kandidaatriikide aruamnte võrdlev analüüs, ülevaade Eesti aruandest, (Gleiche Möglichkeiten für Männer und Frauen in der Europäischen Erweiterung. Vergleichende Analyse der Beitrittsländer, Übersicht des Estnischen Berichts), Tallinn 2003.
- Stock, Anke: Gleichstellung im Vergleich, Regensburg 2003.
- Täht, Kadri, Unt, Marge: Soost tulenev amivalentsus tööturul, in: Saar., E. (Hg.): Trepist alla ja üles: Edukad ja ebaedukad postsotsialistlikus Eestis, (Geschlechtliche Ambivalenz auf dem Estnischen Arbeitsmarkt, in: Treppe hinauf und hinunter: Erfolgreiche und nicht Erfolgreiche im postsozialistischen Estland), Tallinn 2002, S. 126 ff.
- Võõrmann, Rein: Soolised erinevused tööturul, in: Järve, M.: Jagatud õigused ja vastutus. Sooline võrdõiguslikkus Eestis (Geschlechtsbezogene Differenzen auf dem Arbeitsmarkt, in: Geteilte Rechte und Verantwortung, Geschlechtsbezogene Gleichberechtigung in Estland), Sotsiaalministeerium 1999, S. 41 ff.
- Võõrmann, Rein: Men and women on the labour market: wage ratios, in: Maimik, P., Mänd, K., Papp, Ü-M. (Hg): Towards a balanced society, Women and Men in Estonia, Tallinn 2000, S. 46 ff.