

Bijlagen

Bijlage 1

Arbeidsmarktgegevens vrouwen, leden van een etnische of culturele minderheid en personen met een handicap of chronische ziekte

Vrouwen

- *Arbeidsparticipatie*
De netto-participatiegraad is voor vrouwen toegenomen van 44% in 1995 tot 55% in 2003.
(Bron: CBS, Enquête beroepsbevolking, vermeld in de Emancipatiemonitor 2004)
- *Opleidingsniveau*
Vrouwen hebben minder vaak een hogere opleiding afgerond dan mannen. 17% van de werkende vrouwen heeft een laag opleidingsniveau (basisonderwijs en voortgezet algemeen onderwijs) tegenover 12% van de mannen. Daarentegen hebben mannen vaker een lagere beroepsopleiding (30%) en vaker een hogere beroeps- of wetenschappelijke opleiding (18%) dan vrouwen (respectievelijk 18% en 13%).
(Bron: De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2000)
- *Functieniveau*
Vrouwen vervullen vaker een functie van laag niveau. Een op de vijf vrouwen heeft een baan van laag niveau (de laagste twee LTD-functieniveaus) ten opzichte van een op de tien mannen. In de drie laagste onderscheiden niveaus zit 45% van de vrouwen en bijna 30% van de mannen. In de hogere functies komen juist vaker mannen voor. In de drie hoogste LTD-functieniveaus zit 2% van de vrouwen en 6% van de mannen.
(Bron: De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002)
- *Werkloosheidspercentage*
Het werkloosheidspercentage van vrouwen is in de periode 1995 tot 2001 gedaald van 11% in 1995 naar 6% in 2003. Voor mannen was dit resp. 6% en 5%.
(Bron: Emancipatiemonitor 2004)
- *Arbeidsongeschiktheidspercentage*
Het aantal vrouwen met een arbeidsongeschiktheiduitkering is verhoudingsgewijs hoger dan het aantal mannen. In 2003 waren er 15 vrouwen met een uitkering per 100 werkende vrouwen en 13 mannen met een uitkering per 100 werkende mannen.
(Bron: Emancipatiemonitor 2004)

Leden van een etnische of culturele minderheid

- *Percentage allochtonen/etnische minderheden*
In 2002 telde Nederland ongeveer 1,6 miljoen niet-westerse allochtonen, ofwel bijna 10% van de bevolking
(Bron: CBS, Allochtonen in Nederland 2002)
- *Percentage etnische minderheden in de werkzame beroepsbevolking*
In 2002: 8%
(Bron: CBS, Enquête beroepsbevolking)
- *Arbeidsparticipatie*
De netto-participatiegraad is voor etnische minderheden toegenomen van 37% in 1995 naar 50% in 2002.

(Netto-arbeidsparticipatie = het aandeel van de werkzame bevolking in de totale bevolking van 15-64 jaar)

(Bron: CBS, Enquête beroepsbevolking)

- *Opleidingsniveau*

Allochtone werknemers hebben minder vaak een hogere opleiding afgerond dan autochtonen. 22% van de allochtonen heeft een laag opleidingsniveau (basisonderwijs en voortgezet algemeen onderwijs) tegenover 14% van de autochtonen. Van de allochtonen heeft 6% een hogere beroeps- of wetenschappelijke opleiding afgerond tegen 17 % van de autochtonen.

(Bron: De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002)

- *Functieniveau*

Allochtonen vervullen vaker een functie van laag niveau. Ruim 30% van de allochtonen heeft een baan van laag niveau (de laagste twee LTD-functieniveaus) ten opzichte van 15% van de autochtonen. In de hogere (leidinggevende) functies komen juist minder vaak allochtonen voor. In de drie hoogste LTD-functieniveaus zit 6% van de allochtonen en 17% van de autochtonen.

(Bron: De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002)

- *Werkloosheidspercentage*

Het werkloosheidspercentage van etnische minderheden is in de periode 1995 tot 2002 gedaald van 26% in 1995 naar 10,1% in 2002 en in 2003 gestegen naar 14,4. Voor de autochtone bevolking was dit 7% in 1995, 3% in 2002 en 4,2% in 2003.

(Bron: CBS)

- *Arbeidsongeschiktheidspercentage*

In april 2002 is een onderzoek verschenen dat het Verwey-Jonker Instituut in opdracht van het UWV heeft uitgevoerd en waarbij de verhouding tussen autochtone en allochtone WAO'ers in kaart is gebracht. Uit het onderzoek blijkt onder meer dat het beroep op een WAO-uitkering afgezet tegen het aandeel in de beroepsbevolking bij Turken ruim tweemaal en bij Marokkanen anderhalf maal zo hoog is als bij autochtone Nederlanders. Als verklaring worden onder meer het lage opleidingsniveau, de relatie met de werkgever en de ziektebeleving genoemd.

(Bron: Verwey-Jonker Instituut, In de fuik (Turken en Marokkanen in de WAO), 2002)

Personen met een handicap of chronische ziekte

- *Percentage gehandicapten in de bevolking (15-64 jaar)*

Men kan uitgaan van verschillende bronnen voor het percentage gehandicapten:

1. De eerste is de definitie van het SCP. Het SCP hanteert als definitie: mensen die hinder ondervinden van hun beperking (deze definitie sluit daarmee op zich het nauwst aan bij het gedachtegoed van de WGBH/CZ; zij is ook mede gebaseerd op de WHO-definitie). Gegevens zijn beschikbaar voor mensen van 6 jaar en ouder. Procentueel heeft 23,5% van de bevolking enige mate van beperking. Ca. 10% van de bevolking heeft matige tot ernstige beperkingen (met andere woorden: ondervindt er veel last van). In absolute getallen gaat het in 1999 om bijna 1 miljoen mensen met matige beperkingen en ruim 0,5 miljoen mensen met ernstige beperkingen.

Voor chronisch zieken lopen de schattingen nog meer uiteen. In het algemeen wordt gesteld dat het om 1,5 miljoen mensen gaat. Tussen de groep chronisch zieken en gehandicapten zitten dubbeltellingen (iemand kan beide zijn); De schatting is dat 55-67% van de mensen met een chronische ziekte geen lichamelijke beperking heeft.

Er zijn ruim 100.000 mensen met een verstandelijke handicap (hiernaar hebben twee grote onderzoeken in Nederland plaatsgevonden). Over het algemeen wordt iemand als verstandelijk gehandicapt beoordeeld als deze een IQ onder de 70 heeft.

2. De tweede bron, als je het specifiek aan arbeid koppelt, kan zijn het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringsgerechtigden (WAO, WAZ en WAJONG). In de monitor Arbeidsgehandicapten 2001 wordt een arbeidsgehandicapte gedefinieerd als een persoon die vanwege een langdurige aandoening, ziekte of handicap belemmerd wordt in het uitvoeren of verkrijgen van werk. Van het totaal aantal personen van 15-64 is 14% arbeidsgehandicapt (dit zijn ruim 1,5 miljoen mensen). Van alle mensen met een langdurige aandoening is bijna 59% arbeidsgehandicapt, dat wil zeggen dat zij aanspraak kunnen maken op de sociale zekerheid.

- *Percentage gehandicapten in de werkzame beroepsbevolking*
 - Op basis van de eerste bron van de vorige vraag (SCP), is in de leeftijdscategorie 20-64 jaar 19,6% van de mensen op enige wijze beperkt; 6,8% van hen heeft een matige tot ernstige beperking. Absoluut ging het in 1999 om ca. 500.000 mensen met een matige beperking en ruim 175.000 met een ernstige beperking. Voor chronisch zieken afzonderlijk zijn dergelijke gegevens niet bekend.
 - Uit de monitor Arbeidsgehandicapten 2001 blijkt dat het percentage arbeidsgehandicapten in de werkzame beroepsbevolking 11% bedraagt.
- *Arbeidsparticipatie*
 Uit de gegevens van het SCP blijkt dat van de chronisch zieken tussen de 15 en 64-jaar 52% werkt, van de personen met een lichamelijke beperking tussen de 15-64 jaar 38% en van de chronisch zieken met lichamelijke beperkingen 36%.
- *Opleidingsniveau*

	Chronisch zieken	Lich. gehandicapten	Chronisch zieken en lich. gehandicapten
Lager opleidingsniveau	39	29	26
Middelbaar opleidingsniveau	64	51	49
Hoger opleidingsniveau	71	58	56

(Bron: SCP)

- *Het functieniveau?*
 De mate van lichamelijke belemmering heeft invloed op de hoogte van het niveau van de functie die iemand uitoefent. Personen met ernstige beperkingen hebben minder vaak functie op hoog niveau en op laag niveau, doch wel op elementair niveau.

	Geen belemmeringen	Lichte belemmeringen	Ernstige belemmeringen
Elementair	7	7	12
Lager	30	34	29
Middelbaar	39	39	43
Hoger	24	21	16

(Bron: SCP)

Ook uit de Monitor Arbeidsgehandicapten 2001 blijkt dat arbeidsgehandicapten gemiddeld een lager beroepsniveau hebben dan mensen die niet worden belemmerd door een

aandoening. Van de arbeidsgehandicapten heeft 36,7% een elementair of lager beroep tegenover 30,7% van de totale beroepsbevolking.

- Werkloosheidspercentage?

Het werkloosheidspercentage is niet eenvoudig vast te stellen. Wat beschikbaar is, is een raming uit 1998 van het aantal niet-werkzame arbeidsongeschikten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering die volgens eigen inschatting integreerbaar zijn. Het gaat dan om ruim 150.000 mensen (gegevens uit 1998).

- Arbeidsongeschiktheidspercentage?

Afhankelijk van de definitie: 100% tot ca. 50% (inschatting van aantal mensen met een handicap en het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering)

Bij deze gegevens is geen aandacht besteed aan mensen die op 'beschutte werkplaats' werken (DVO, WSW).

Bijlage 2

Weergave arresten van het Hof van Justitie van de EG

In het arrest *Kalanke* van 17 oktober 1995 (C-450/93) oordeelde het Hof dat een wettelijke verplichting voor een werkgever om bij gelijke geschiktheid automatisch voorrang te verlenen aan een vrouw zolang een bepaalde functiegroep niet voor tenminste 50% door vrouwen wordt bezet, in strijd is met artikel 2, eerste en vierde lid, van Richtlijn 76/207/EEG. Het Hof is van oordeel dat een nationale regeling die vrouwen bij aanstellingen en promoties bij gelijke geschiktheid absoluut en onvoorwaardelijk voorrang verleent, verder gaat dan een bevordering van gelijke kansen zoals genoemd in artikel 2, vierde lid, van Richtlijn 76/207/EEG.

In het arrest *Marschall* van 11 november 1997 (C-409/95) oordeelde het Hof over voorkeursbehandeling van eenzelfde strekking als in het arrest *Kalanke*. In dit geval ging het erom dat, bij gelijke kwalificaties van kandidaten van verschillend geslacht, in openbare diensten waarin in een te bekleden hoger ambt van een loopbaan minder vrouwen dan mannen werkzaam waren, vrouwelijke kandidaten bij voorrang bevorderd moesten worden. Echter in deze regeling was sprake van een zogenaamde 'openingsclausule', welke inhield dat vrouwen niet bij voorrang bevorderd mochten worden, indien met de persoon van een mannelijke kandidaat verband houdende redenen de balans in diens voordeel deden doorslaan. Voorwaarde die het Hof aan een dergelijke openingsclausule stelt is dat deze, in elk individueel geval, mannelijke kandidaten met gelijke kwalificaties als vrouwelijke kandidaten garandeert, dat de sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling die rekening houdt met alle criteria betreffende de persoon van de sollicitant en de aan vrouwelijke kandidaten toegekende voorrang buiten toepassing laat, wanneer één of meer van die criteria de balans ten gunste van de mannelijke kandidaat doen doorslaan. Daarnaast stelde het Hof als eis dat dergelijke criteria niet discriminerend zijn ten opzichte van vrouwelijke kandidaten.

Wordt aan deze voorwaarden voldaan, dan is er geen sprake van strijd met artikel 2 van Richtlijn 76/207/EEG.

In het arrest *Badeck* van 28 maart 2000 (C-158/97) herhaalt het Hof voor een deel de overwegingen van het arrest *Marschall*. Een maatregel volgens welke vrouwelijke kandidaten in sectoren van de openbare dienst waarin zij ondervertegenwoordigd zijn, bij voorrang moet worden bevorderd, is verenigbaar met Richtlijn 76/207/EEG:

- wanneer zij vrouwelijke kandidaten met een gelijke kwalificatie als hun mannelijke medekandidaten niet automatisch en onvoorwaardelijk voorrang verleent, en
- wanneer de sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling die rekening houdt met de bijzondere persoonlijke situatie van alle kandidaten.

In de regeling (van de Duitse deelstaat Hessen), die in het arrest *Badeck* werd beoordeeld, was sprake van ondervertegenwoordiging wanneer binnen de werkingssfeer van een stimuleringsprogramma voor vrouwen in een loon-, vergoedings- of bezoldigingsgroep van een loopbaan minder vrouwen dan mannen werkzaam waren. Voor de aanvangsambten van een loopbaan worden vrouwen als ondervertegenwoordigd aangemerkt, indien in de gehele loopbaan minder vrouwen dan mannen werkzaam waren.

Daarnaast oordeelde het Hof over een aantal andere stimuleringsmaatregelen om het aandeel van vrouwen in de openbare dienst te vergroten. Door het Hof worden niet in strijd met Richtlijn 76/207/EEG geacht:

- Het hanteren van minimumquota ten aanzien van het aantal vrouwelijke personeelsleden in bepaalde functies. In casu ging het om een nationale regeling, volgens welke de dwingende doelstellingen van het stimuleringsprogramma voor vrouwen met betrekking tot tijdelijke posten van de wetenschappelijke dienst en wetenschappelijke hulpkrachten in een percentage vrouwelijke personeelsleden moeten voorzien dat tenminste overeenkomt met het aandeel van de vrouwen in de afgestudeerden, promovendi en studenten van elk vakgebied.
- Het voorbehouden van de helft van het aantal opleidingsplaatsen voor bepaalde beroepen aan vrouwen, tenzij onvoldoende vrouwen solliciteren. Omdat het volgens het Hof gaat om opleidingsplaatsen waarvoor geen monopolie van de staat geldt, en het dus gaat om opleidingen waarvoor ook in de particuliere sector plaatsen beschikbaar zijn, worden mannelijke kandidaten niet definitief van een opleiding uitgesloten.
- Het verplicht uitnodigen van tenminste evenveel vrouwen als mannen voor een sollicitatiegesprek.
- Het verbod om bij de selectie van kandidaten voor een functie rekening te houden met aspecten als de gezinssituatie of het inkomen van de partner. Daarnaast mogen deeltijdarbeid, onderbrekingen en vertragingen bij het afsluiten van de opleiding verband houdend met het verzorgen van kinderen of van hulpbehoevende verwanten geen nadelig effect hebben.
- Het voorbehouden van de helft van het totaal aantal plaatsen in vertegenwoordigende organen van werknemers en raden van bestuur en van toezicht.

In het arrest *Abrahamsson* van 6 juli 2000 (C-407/98) toetste het Hof een voorkeursregeling aan Richtlijn 76/207/EEG en voor het eerst ook aan het nieuwe artikel 141, vierde lid, EG-Verdrag. In casu ging het om een regeling die inhield dat bij de selectie van kandidaten aan een kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, die over *voldoende* kwalificaties beschikt, de voorkeur diende te worden gegeven boven een kandidaat van het andere geslacht, tenzij het verschil tussen de kwalificaties van de kandidaten zo groot was, dat dit in strijd zou zijn met het vereiste van objectiviteit.

Volgens het Hof is de hierboven weergegeven voorkeursregeling niet toegestaan. “Een dergelijke selectiemethode kan geen rechtvaardiging vinden in artikel 2, vierde lid, van Richtlijn 76/207/EEG, omdat de selectie van een kandidaat uit de kandidaten met voldoende kwalificaties uiteindelijk plaatsvindt op de enkele grond dat deze tot het ondervertegenwoordigde geslacht behoort, zelfs wanneer de aldus gekozen kandidaat qua verdiensten onderdoet voor een kandidaat van het andere geslacht. Bovendien is het zo dat, ook al staat artikel 141, vierde lid, EG-Verdrag de lidstaten toe om maatregelen te handhaven of aan te nemen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ter voorkoming of ter compensatie van nadelen in de beroepsloopbaan teneinde volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het beroepsleven te verzekeren, hieruit niet kan worden afgeleid dat deze bepaling een selectiemethode toestaat die hoe dan ook onevenredig is ten opzichte van het nagestreefde doel”. De jurisprudentie met betrekking tot artikel 2 van Richtlijn 76/207/EEG wordt daarmee rechtstreeks toegepast op artikel 141, vierde lid, EG-Verdrag.

Recent heeft het Hof van Justitie van de EG (nadat in eerste instantie de Commissie Gelijke Behandeling over deze zaak had geoordeeld) opnieuw uitspraak gedaan over de toelaatbaarheid van voorkeursbehandeling, namelijk in het arrest *Lommers* van 21 augustus 2002 (C-476/99). In dit geval werd een regeling die (door het Ministerie van LNV) is ingevoerd ter bestrijding van een situatie van zware ondervertegenwoordiging van vrouwen (ten tijde van het ontstaan van het geschil waren van de 11.251 werknemers er 2.792 vrouw) en die, in een context van het bestaan van een tekort aan geschikte en betaalbare

kinderopvang, de in aantal beperkte kinderopvangplaatsen uitsluitend voorbehoudt aan vrouwelijke werknemers, terwijl mannelijke werknemers slechts toegang tot die plaatsen krijgen in door de werkgever te beoordelen noodgevallen, niet in strijd geacht met artikel 2 van Richtlijn 76/207/EEG. Dit geldt volgens het Hof alleen mits deze uitzondering ten behoeve van mannelijke werknemers in het bijzonder zo wordt uitgelegd dat alleenstaande vaders onder dezelfde voorwaarden als vrouwelijke werknemers toegang tot dit stelsel van kinderopvang kunnen krijgen.

Bijlage 3

Oordeel Commissie Gelijke Behandeling

De afgelopen jaren heeft de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) enkele malen een oordeel uitgesproken over de toelaatbaarheid van voorkeursbehandeling in concrete situaties (vgl. het hiervoor besproken arrest Lommers). Hierbij heeft de Commissie een beoordelingslijn ontwikkeld die in overeenstemming is met de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de EG. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het meest recente oordeel waarin voorkeursbehandeling aan de orde was (oordeel 2003-1) en waarin de Commissie oordeelt over het voorkeursbeleid van een bemiddelingsbureau op het terrein van werving en selectie. De Commissie verwijst daarbij rechtsreeks naar de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de EG.

De volgende overwegingen van de CGB zijn relevant:

- Overweging 4.9: *Artikel 5, eerste lid, WGB bepaalt dat voorkeursbeleid een uitzondering is op de hoofdregel dat het verboden is om onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen. Voorkeursbeleid is slechts toegestaan indien het onderscheid tot doel heeft vrouwen een bevoorrechte positie toe te kennen teneinde feitelijke ongelijkheden op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het doel. Deze wettelijke bepaling is een uitwerking van artikel 2, vierde lid, van de Tweede Richtlijn van de Europese Gemeenschappen betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.*
- Overweging 4.10: *Het Hof pleegt daarbij maatregelen, die de oorzaken van de geringere kansen van vrouwen bij toegang tot de arbeidsmarkt weg moeten nemen en die de mogelijkheden voor hen om op de arbeidsmarkt te concurreren, beogen te vergroten, minder streng te toetsen dan voorkeursbeleid dat direct ziet op de toegang tot arbeid.*
- Overweging 4.11: *Het Hof heeft in zijn arresten duidelijk gemaakt onder welke voorwaarden het voeren van voorkeursbeleid bij de toegang tot de arbeid op grond van geslacht toelaatbaar is. Uit de arresten Kalanke, Marschall en Abrahamsson is af te leiden dat voorkeursbeleid is toegestaan indien:*
 - *de achterstand die onderwerp van het voorkeursbeleid is, is aangetoond;*
 - *de regeling mannelijke kandidaten met dezelfde kwalificaties als vrouwelijke kandidaten waarborgt, dat de sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling, die rekening houdt met alle criteria betreffende de persoon van de kandidaten en de aan vrouwelijk kandidaten toegekende voorrang buiten toepassing laat, wanneer één of meer van die criteria de balans in het voordeel van de mannelijke kandidaat doet doorslaan;*
 - *dergelijke criteria niet (indirect) discriminerend zijn ten opzichte van vrouwelijke kandidaten.*

Bijlage 4

ICER-adviezen

ICER-adviezen naar aanleiding van jurisprudentie

Naar aanleiding van de arresten Badeck en Abrahamsson van het Hof van Justitie van de EG heeft de Interdepartementale Commissie Europees Recht (ICER) in januari 2001 het volgende advies uitgebracht.

“De arresten Badeck en Abrahamsson nopen niet tot aanpassing van de Nederlandse wetgeving, omdat de Nederlandse wetgeving werkgevers geen verplichting oplegt tot het hanteren van een voorkeursbehandeling voor vrouwen bij aanstelling en promotie, maar slechts in algemene termen de mogelijkheid daartoe biedt. Zij bevat geen inhoudelijke bepalingen over hoe voorkeursbehandeling eruit zou moeten zien.

Wel geven deze arresten aanleiding het standpunt van het kabinet, zoals neergelegd in de notitie ‘Voorkeursbeleid bij aanstelling in overheidsfuncties’ van 11 februari 1993 aan de Tweede kamer, en de voorlichting over toelaatbare vormen van voorkeursbehandeling in overeenstemming te brengen met de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de EG. Tot uitdrukking zal moeten worden gebracht dat:

- een voorkeursbehandeling altijd moet voorzien in een objectieve beoordeling van alle sollicitaties, die rekening houdt met alle criteria betreffende de persoon van de sollicitanten en de aan vrouwelijke kandidaten toegekende voorrang buiten toepassing laten, als de balans in het voordeel van de mannelijke kandidaat doorslaat. Het vooraf uitsluiten van mannelijke sollicitanten van een wervings- en sollicitatieprocedure c.q. het niet in behandeling nemen van sollicitaties van mannen is dus niet toegestaan.

- een voorkeursbehandeling waarbij automatisch voorrang gegeven wordt aan vrouwelijke kandidaten bij voldoende kwalificatie niet toelaatbaar is.

Aangezien de arresten Badeck en Abrahamsson naar de mening van de ICER een aanpassing vergen van het kabinetsstandpunt en de voorlichting over toelaatbare vormen van voorkeursbehandeling, is het gewenst dat de verantwoordelijk ministers dit standpunt heroverwegen en de Tweede Kamer hierover informeren.”

Naar aanleiding van het arrest Lommers bracht de ICER het volgende overwogen.

“In dit arrest heeft het Hof van Justitie van de EG –na de arresten Kalanke, Marschall en Badeck- wederom gepreciseerd welke voorwaarden worden gesteld aan een uitzondering op het beginsel van gelijke behandeling door een werkgever, zoals neergelegd in Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden. De maatregel, hoewel schijnbaar discriminerend, moet in werkelijkheid de in de realiteit van het maatschappelijk leven bestaande feitelijke ongelijkheden beogen op te heffen of te verminderen. Nationale maatregelen op het gebied van de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotiekansen, die in het bijzonder vrouwen bevoordelen met het doel hen beter in staat te stellen op de arbeidsmarkt te concurreren en op voet van gelijkheid met mannen een loopbaan op te bouwen, zijn toegestaan. Een dergelijke afwijking van het individuele recht van gelijke behandeling mag echter niet verder gaan dan passend en noodzakelijk is ter verwezenlijking van het nagestreefde doel. Het Hof lijkt overigens een onderscheid te maken tussen voorkeursbehandeling bij werving of selectie voor banen en andere vormen van voorkeursbehandeling. In Kalanke, Marschall en Abrahamsson hanteerde het Hof een zeer restrictieve benadering van voorkeursbehandeling met betrekking tot werving en selectie voor arbeidsplaatsen. In Badeck en nu ook in Lommers, waar het ging om voorkeursbehandeling bij de toewijzing van opleidingsplaatsen en

kinderopvangvoorzieningen heeft het Hof een minder restrictieve benadering gehanteerd. Dergelijke maatregelen zijn toegestaan als deze onderdeel vormen van een ‘beperkt plan ter verwezenlijking van gelijke kansen voorzover aan vrouwen geen arbeidsplaatsen worden voorbehouden, maar vrouwen de voortzetting en de ontwikkeling van hun beroepsloopbaan wordt vergemakkelijkt door bepaalde arbeidsvoorwaarden.

Het Hof heeft getoetst of de maatregel van LNV voldoet aan de voorwaarden zoals die zijn neergelegd in vaste rechtspraak en kwam tot een positieve conclusie”.

Verder merkt de ICER op dat de regeling van het Ministerie van LNV niet hoeft te worden aangepast. Wel dient voor andere overheidsdiensten bezien te worden of in soortgelijke regelingen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden aan bovenstaande voorwaarden wordt voldaan. In de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel ter wijziging van de Algemene wet gelijke behandeling ter uitvoering van Richtlijn 2000/43/EG en 2000/78/EG (EG-implementatiewet AWGB), dat momenteel ter advisering voorligt bij de Raad van State, heeft de regering een nota aangekondigd, waarin zo goed mogelijk wordt aangegeven welke vormen van voorkeursbehandeling voor de onderscheiden doelgroepen zich verdragen met artikel 141, vierde lid van het EG-Verdrag, de genoemde richtlijnbevestigingen, de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de EG en het Europees Hof voor de Rechten van de Mens.

Bijlage 5
Bedrijvenonderzoek gelijke behandeling, onderdeel voorkeursbehandeling

Bijlage 6 adviezen over conceptnota voorkeursbehandeling