



Auf dem Papier der EG stehen die Frauen gut da!

Wieder einmal findet eine «grosse Diskussion» ohne sie statt, oder sind sie wohl «mitgemeint»? Die Rede ist von den Frauen. Nicht nur wirtschaftspotente Männer ignorieren dieses Thema, auch den bestandenen Gewerkschaften fällt dazu nicht viel ein (vgl. Gewerkschaftliche Rundschau, Heft 5, 1988), und selbst die Frauenbewegung schweigt bisher beharrlich. EG 92 und die Frauen – kein Thema von Belang?

Mindestens aus Schweizerinnen-Sicht ist Vogel-Strauss-Politik hier eigentlich unangebracht, um so mehr als sich die Sachlage äusserst widersprüchlich präsentiert. Einerseits gibt es sozialpolitische Empfehlungen der EG, die verglichen mit den sozialpolitischen Standards der Schweiz eindeutig fortschrittlich sind, andererseits werden internationale Vereinbarungen, von denen auch die erwerbstätigen Frauen in der Schweiz profitieren konnten, unter dem Druck der EG zunehmend in Frage gestellt. Diese Aspekte der Europa-Diskussion blieben bisher beinahe unberücksichtigt, der vorliegende Artikel kann die bestehenden Lücken leider auch nicht schliessen. Fragen und Probleme können aber angedeutet werden, und damit wäre wenigstens auch diese Diskussion eröffnet.

FRAUENLÖHNE SEIT 30 JAHREN EIN EG-THEMA

Im Artikel 119 der sozialpolitischen Empfehlungen wurde bereits 1957 festgehalten, dass Männer und Frauen für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten müssen. Dieser Artikel sollte unter anderem verhindern, dass die Mitgliedsländer der EG vermehrt unterbezahlte weibliche Arbeitskräfte einsetzen würden, um gegenüber anderen Ländern Wettbewerbsvorteile herauszuholen. Inwiefern in den 50er Jahren die Lohngleichheit bereits Verfassungs- oder Gesetzesnorm einzelner europäischer Staaten gewesen ist, entzieht sich meiner Kenntnis. In diesem Fall wäre der Artikel 119 lediglich eine Anpassung an bereits bestehende Rechtsauffassungen gewesen. Der Begriff der gleichwertigen Arbeit wurde bereits 1951, in einem Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation IAO festgehalten und als Basis für die Lohngleichheit herangezogen.¹ Sechs Jahre später ging die EG noch nicht ganz soweit: obwohl sie sich bestimmt an den Weisungen der IAO orientiert hat, spricht Artikel 119 nur von gleichem Lohn bei gleicher Arbeit.²

1974 nahm der EG-Ministerrat eine Resolution an, welche ein soziales Arbeitsprogramm postulierte, das «auf eine Harmonisierung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, die Bewahrung der Fortschritte in diesem Bereich und die Erlangung eines Gleichgewichts zwischen der wirtschaftlichen und der sozialen Entwicklung der Gemeinschaft abzielt und anerkennt, dass *Massnahmen zugunsten der Beschäftigungsmöglichkeiten und Berufsausbildung von Frauen sowie zugunsten ihrer Arbeitsbedingungen und ihres Lohnniveaus Vorrang haben müssen.*»

Diese Empfehlungen sind jedoch weitgehend Papier geblieben. Darum hat die EG eine Reihe von weiteren Verordnungen und Richtlinien für die erwerbstätigen Frauen verfasst: 1975 verlangt eine Verordnung des Ministerrats die *Anwendung des Prinzips des gleichen Lohnes für gleichwertige Arbeiten*. Diese Verordnung sollte binnen eines Jahres in der Gesetzgebung aller Mitgliedsländer zur Anwendung kommen. Tatsächlich löste sie gesetzliche Anpassungen aus. In Frankreich wurde 1983 der Code du travail ergänzt. In der Bundesrepublik Deutschland kam neu eine gesetzliche Bestimmung ins Bürgerliche Gesetzbuch. In Italien wurde 1977 ein Gesetz über die Gleichbehandlung von Mann und Frau bezüglich der Arbeit angenommen. In Grossbritannien wurde 1984 das Gesetz aufgrund eines Urteils des EG-Gerichtshofes (1982) angepasst.³ Doch haben diese Gesetze bisher nirgends zur faktischen Lohngleichheit geführt, eine Erfahrung, die seit 1981 auch in der Schweiz gemacht wird.

ANTIDISKRIMINIERUNG – WORTE STATT TATEN

1976 wurde vom Ministerrat das *Prinzip der Gleichbehandlung* angenommen: direkte oder indirekte Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit oder aufgrund des Familienstandes sollten verboten werden. Das Prinzip der Gleichbehandlung sollte insbe-

sondere hinsichtlich Berufsbildung, Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen gelten. Doch auch das konnte nirgends verhindern, dass unter den Arbeitslosen in Europa die Frauen überproportional vertreten sind.

Am 21. Dezember 1984 trat die Verordnung über die *Gleichheit betreffend sozialer Sicherheit* (Krankheit, Invalidität, Altersunfall, Berufskrankheit und Erwerbslosigkeit) in Kraft. Eine weitere Verordnung zum gleichen Thema wurde 1986 angenommen.

Die Europäische Kommission hat zudem zwei *Aktionsprogramme* verabschiedet, die auf die Abschaffung der Diskriminierung von Frauen zielen. Das erste Programm für die Jahre 1982 bis 1985 zählt nicht weniger als 16 Aktionsbereiche auf. Das zweite für 1986 bis 1990 hat folgende Ziele: Festigung der sozialen Rechte, insbesondere durch die Anwendung der bestehenden Empfehlungen; Fortsetzung der Massnahmen, die mit dem ersten Aktionsprogramm begonnen wurden; Aufklärungskampagnen; Unterstützung spezifischer Aktionen, insbesondere die Berufstätigkeit der Frau betreffend; Entwicklung eigener solcher Aktionen; Untersuchungen der Situation in den neuen Mitgliedsländern der Gemeinschaft.

Die Europäische Kommission muss jedoch in einem Bericht ihre Unfähigkeit zugeben, reale Veränderungen in bezug auf die Lage der werktätigen Frauen durchzusetzen.⁴

HAUSARBEIT – KEIN THEMA

Auffallend ist, dass die EG sich stark mit den Problemen der erwerbstätigen Frauen am Arbeitsplatz auseinandersetzt, andere Bereiche, die den Frauenalltag genauso prägen, aber ausblendet. Die Emanzipationshindernisse, die durch die alleinige Verantwortung für Haus- und Erziehungsarbeiten für die meisten Frauen weiterbestehen, werden nicht systematisch thematisiert. Damit werden Frauen der alten Doppelbelastung ausgesetzt: individuelle

Karrieren sind zwar möglich, aber nur zum Preis des Verzichts auf Familie und Kinder oder zum Preis eines unerträglichen Stresses. Frauen setzen sich damit unweigerlich dem Risiko des Scheiterns aus.

ARBEITSZEIT-FLEXIBILISIERUNG EUROPAAWEIT!

Eine weitere gefährliche Tendenz zeichnet sich in der Auseinandersetzung um die Frauennacht- und -sonntagsarbeit ab. Die Flexibilisierungsstrategien der europäischen UnternehmerInnen machen vor den bisher geltenden IAO-Weisungen nicht halt; im Gegenteil, es zeichnet sich ab, dass sich die EG-Länder darauf einigen könnten, das diesbezügliche Abkommen kollektiv zu kündigen.

IMMERHIN ETWAS

Dennoch, die Untersuchungen zur Situation der Frauen, die im Auftrag der EG gemacht werden, sind von grossem Wert, da sie bestehende Diskriminierungen mit Fakten beweisen. Die Ergebnisse empirischer Untersuchungen bestätigen die Thesen und Schlagworte des Feminismus. Die Forderungen nach frauenbevorzugenden Massnahmen werden dadurch erneut und verstärkt legitimiert.

Sybilla Schmid

1 Beat Kappeler, «Die Europäische Gemeinschaft – mit oder ohne Schweiz» in: Gewerkschaftliche Rundschau, Heft 5, 1988

2 Professor Alexandre Berenstein, «Der Lohn für gleichwertige Arbeit», in: Zeitschrift des Berner Juristenvereins, Bd. 120, 1984

3 Berenstein a.a.O.

4 Penny Duggan, «Europa – Vorkämpfer für Frauenrechte?», in: INPREKORR, Nr. 213, 1989