

Zeitschrift: Rote Revue : Zeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 69 (1990)
Heft: 9-10

Artikel: EG 1992 und die Schweizer Frauen
Autor: Meier, Margrit
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-340858>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 13.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

EG 1992 und die Schweizer Frauen



Margrit Meier ist 1945 geboren, Volkswirtschaftlerin. Nach Tätigkeit in Journalismus und Industrie 1977 Eintritt in den Diplomatischen Dienst der Eidgenossenschaft. 1978 Einsatz bei der Schweizerischen EG-Mission in Brüssel, ab 1981 Mitarbeiterin, ab 1988 Diplomatische Adjunktin im Integrationsbüro EDA/EVD, das für die schweizerischen Beziehungen zur Europäischen Gemeinschaft EG und zur Efta zuständig ist.

Von 1982–1989 war Margrit Meier zusätzlich bernische Grossrätin und wurde bekannt als Präsidentin der Besonderen Untersuchungskommission (Buk), die die bernische Finanzaffäre durchleuchtete, und als Präsidentin der sozialdemokratischen Grossratsfraktion.

Seit 1. Mai 1990 ist Margrit Meier Sekretärin des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, zuständig für Frauen- und Wirtschaftsfragen.

Welche Erwartungen haben Frauen an ein Näherrücken der Schweiz zur EG? Überwiegen die Vorteile oder die Nachteile für Frauen bei einem Rücktritt der Schweiz zum Europäischen Wirtschaftsraum EWR? Und was wird aus den Arbeitnehmerinnen in der Schweiz, wenn die Schweiz dem EWR fernbleibt und sich in die Isolation begibt?

Der Behauptungen sind viele, der Be-
weise wenig. Fangen wir bei gesich-
ertem Terrain an, bei den Fakten.
Schweizer Frauen sind auf dem
schweizerischen Arbeitsmarkt diskri-
miniert. Sie werden bevorzugt in den
sogenannten untergeordneten Tätig-
keiten eingesetzt, und auch für so ge-
nannte gleiche oder gleichwertige
Arbeit erhalten sie durchschnittlich
um die 30 Prozent weniger Lohn. Sie
haben weniger Aufstiegschancen als
Männer, nicht zuletzt weil viele von
ihnen durch Kinder- und Haushalt-
pflichten doppelt- bis dreifach bela-
stet sind.

Werfen wir einen Blick auf EG-Statis-
tiken, so erhalten wir ein ähnliches
Bild. Die geschätzte Lohndiskrimi-
nierung beträgt ebenfalls 30 Prozent.

Der jüngste Bericht über die Beschäf-
tigung in der EG hält denn auch fest:
"Die Position von Frauen auf dem
Arbeitsmarkt ist immer noch weit
schwächer als die von Männern. Trotz
fortschrittlicher Gesetzgebung, und
trotz der seit 15 Jahren bestehenden
Förderung der Gleichstellung durch
die Europäische Gemeinschaft, blei-
ben Frauen auf Tätigkeiten mit einem
niedrigeren und begrenzteren Arbeits-
inhalt, in geringwertigeren Katego-
rien von Arbeitsplätzen und vor allem
auf Teilzeitarbeitsplätzen konzen-
triert."

Die Frage ist, welche Schlussfolge-
rungen wir aus diesem Tatbestand
ziehen. Wer behauptet, die EG als
Institution sei an dieser misslichen
Lage schuld, greift zu kurz. Die Dis-
kriminierung der Frau ist schlichtweg
ein weltweites Phänomen. Der Blick
auf die ehemals kommunistischen
Oststaaten zeigt es – gar nicht zu
reden von der unvorstellbar demüti-
genden Situation, in der sich die
meisten Frauen in der Dritten Welt
befinden. Das sollte uns im Urteil
vorsichtig machen.

Der Blick auf die Weltkarte im allge-
meinen und der Blick auf die Länder-
und Regionenkarte der EG im beson-
deren legt vielmehr eine andere
Schlussfolgerung nahe: Wirtschaftli-
che Prosperität und Entfaltungsmög-
lichkeiten für Frauen stehen offenbar
in einem recht engen Zusammenhang.

Die Integration der Frauen in das Erwerbsleben ist am meisten fortgeschritten – im Vergleich unter den EG-Ländern – in Dänemark und Frankreich; am Schluss der Rangliste finden wir drei der vier armen EG-Länder: Griechenland, Spanien und Irland (nur Portugal bildet diesbezüglich eine Ausnahme). Es überrascht denn auch nicht, dass die Statistik, welche die durchschnittlichen Frauenstundenlöhne in Prozenten der Männerlöhne ausweist, die relativen Spitzenplätze Dänemark, Italien und Frankreich gibt (mit noch immer 20 Prozent Diskriminierung im letzteren Fall), während praktisch am Ende der Statistik Irland (mit 33 Prozent) steht. Spanien und Portugal haben gar darauf verzichtet, die entsprechenden Zahlen einzureichen ...

Weiten wir den Blick auf die Efta-Länder aus, die nun ja wirklich der Klub der Reichen in Europa sind (Schweiz, Schweden, Norwegen, Finnland, Island, Österreich), so stellen wir fest, dass die skandinavischen Länder – bei aller noch bestehenden Diskriminierung – punkto Frauenförderung weltweit an der Spitze stehen. Naiv wäre es, daraus den Schluss zu ziehen, bei wirtschaftlicher Prosperität finde gewissermassen automatisch eine Besserstellung der Frauen statt: Sie muss in jedem Fall erkämpft werden! Noch naiver und gefährlicher wäre indessen der Schluss, wirtschaftliche Prosperität habe nichts mit Fraueninteressen zu tun. Eine schlechte Wirtschaftslage wirkt sich zuallererst immer auf die wirtschaftlich Schwächsten aus – und das sind die Frauen.

Chance für die Gleichstellung

Bleiben wir noch kurz bei diesem Zusammenhang. Punkto Wohlstand pro Kopf der Bevölkerung rangiert die Schweiz in Europa an vorderster Stelle, vergleichbar dem Wohlstand der skandinavischen Staaten. Punkto Ver-

wirklichung – oder eben Nichtverwirklichung – der gleichen Rechte für Frau und Mann rangiert sie im hinteren Drittel der EG. Diese Diskrepanz legt die Frage nahe, ob sich die Schweizer Frauen – und fortschrittlichen Männer – bisher zuwenig für ihre Rechte gewehrt haben – oder ob sie es mit einem besonders hartnäckigen Widerstand zu tun haben. Das Zweite kann mit Sicherheit gesagt werden: Die Angst vor allem Neuen in der Politik ist in der Schweiz ebenso verbreitet wie mächtig.

Mit anderen Worten: Wir haben in der Schweiz punkto gleiche Rechte für Frau und Mann einen grossen Nachholbedarf! Wird uns der Beitritt zum EWR Hilfe- oder Hemmschuh für unser Handeln sein? Wir stellen immerhin fest, dass die EG die griffigeren Rechtsinstrumente zur Durchsetzung der Gleichheit besitzt: den Kündigungsschutz für die auf Lohnungleichheit klagende Frau, ein allgemeines Diskriminierungsverbot am Arbeitsplatz (bezüglich Zugang zur Beschäftigung, Berufsausbildung, beruflichem Aufstieg sowie Arbeitsbedingungen), und die so wichtige Gleichstellung in der Sozialversicherung. Der Druck der Frauen auf EG-Organe wie den Europäischen Gerichtshof oder die EG-Kommission haben schliesslich zu dieser Rechtsetzung geführt. Die EG ihrerseits hat ihre Mitgliedländer unter Druck gesetzt, in Sachen Gleichberechtigung vorwärts zu machen. Die EG-Kommission strengte beispielsweise zweimal gegen die Bundesrepublik ein Vertragsverletzungsverfahren an, das schliesslich zu einem deutschen Antidiskriminierungsgesetz führte. Für die Schweizer Frauen bedeutet es ein echter Fortschritt, wenn die in der EG geltenden Gleichstellungsrichtlinien auch in der Schweiz Vorschrift sein werden, wie das vermutlich mit dem EWR geschehen wird. Weder haben wir einen Kündigungsschutz in der Schweiz, wenn wir auf Lohnleich-

heit klagen, noch wären Schweizer Frauen in den Sozialversicherungen keinen Diskriminierungen ausgesetzt. Vom Verbandsklagerecht oder Mitklagerecht für Gewerkschaften, wie es in Dänemark, Belgien, Frankreich und in gewissem Sinne auch in Italien besteht, können wir vorläufig nur träumen. Nicht zufällig sind es die gleichen Länder, die bezüglich Lohngleichheit von Frau und Mann EG-weit an der Spitze stehen ... Ihr Beispiel und dasjenige der nordischen Länder zeigt übrigens, dass ohne gewerkschaftlichen Druck – einerseits über Gesamtarbeitsverträge, anderseits über den staatlichen Gesetzgeber – nicht weiterzukommen ist. Dieser Druck setzt das aktive Engagement der Frauen in den Gewerkschaften voraus.

Unter dem Druck der EWR-Verhandlungen scheint der Bundesrat jetzt erstmals bereit, ein Gleichstellungsgesetz für die Schweiz ernstlich in Erwägung zu ziehen.

Mehr Schutz und Förderung

Noch wichtiger scheint mir die längere Zukunftsperspektive. Eine Reihe von Richtlinienentwürfen der EG-Kommission sorgen dafür, dass die Diskussion auch in nächster Zeit nicht abreisst: Elternurlaub, Umkehrung der Beweislast für die auf Lohnungleichheit klagende Frau, Schutz schwangerer Frauen am Arbeitsplatz. Den Frauen kommt auch zugute, dass die Teilzeitarbeit und Arbeit auf Zeit (inklusive Arbeit auf Abruf) rechtlich geschützt werden sollen. Schliesslich fordern die Frauen des Europäischen Gewerkschaftsbundes EGB darüber hinaus das Recht auf Verbindung von Berufstätigkeit und Familie, einschliesslich einer Rahmenrichtlinie zur Kinderversorgung, die beispielsweise auch sicherstellt, dass die riesigen Mittel des EG-internen Finanzausgleichs gezielt auch Ein-

richtungen der Kinderversorgung zugute kommen; das Recht auf Chancengleichheit, einschliesslich einer europäischen Richtlinie über positive Aktionen, welche alle EG-Staaten (hoffentlich auch EWR-Staaten) bindend verpflichten soll, Programme mit positiven Frauenförderungsaktionen durchzuführen; schliesslich das Recht auf Würde am Arbeitsplatz einschliesslich des Verbots der sexuellen Belästigung.

Solche Diskussionen werden auch in der Schweiz geführt. Das schleppende Tempo, mit welchem die Gleichstellung in der Schweiz voranschreitet – noch immer fehlendes Frauenstimmrecht in Appenzell Innerrhoden, seit 10 Jahren Verankerung des Gleichstellungsgrundsatzes in der

Verfassung ohne Erlass der entsprechenden Ausführungsgesetze usw. –, lehrt uns aber, dass ein getrenntes Marschieren der Schweiz vom Rest Europas uns im besten Falle langsamer zum Ziel der Gleichberechtigung führt. Dagegen lassen sich die Folgen bei einem wirtschaftlichen Alleingang der Schweiz in Europa und Abseits stehen vom EWR einigermaßen abschätzen: Ein Standortnachteil entsteht, der seinen wirtschaftlichen Preis hat. Irgendjemand muss diesen Preis bezahlen, und das ist mit Sicherheit der oder die wirtschaftlich Schwächere. Frauen – wie leider alle Erfahrung zeigt – wären die ersten, die unter dem Druck sich verschlechternder Arbeitsbedingungen zu leiden hätten.

gliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen

– Richtlinie von 1976 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

– Richtlinie von 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit)

– Richtlinie von 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit

– Richtlinie von 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz selbständig erwerbstätiger Frauen.

Noch unbeschlossen auf dem Tisch des Ministerrates liegen drei Richtlinienvorschläge über

– Elternurlaub

– Umkehrung der Beweislast für die auf Lohnungleichheit klagende Frau

– Rentenalter

Ferner arbeitet die Kommission eine Richtlinie betreffend den Schutz schwangerer Frauen am Arbeitsplatz aus.

In einem Beschluss von 1984 empfiehlt der EG-Ministerrat den Mitgliedstaaten, der Benachteiligung der erwerbstätigen oder arbeitssuchenden Frauen entgegenzuwirken, denen diese aufgrund der vorhandenen Einstellungen und einer herkömmlichen Rollenverteilung in der Gesellschaft ausgesetzt sind. Weitere Empfehlungen des Ministerrates sollen folgen, darunter eine, welche Einrichtungen der Kinderbetreuung propagiert.

Männer und Frauen in der EG

“Wir werden nicht locker lassen, bis auch in Brüssel die Hälfte des Himmels uns gehört.”

Die Gleichstellungsrichtlinien

Bereits der Römer-EWG-Vertrag von 1957 hält fest, dass jeder Mitgliedstaat den Grundsatz des gleichen Entgelts der Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden muss. Auf Wunsch Frankreichs wurde er aufgenommen, das bereits ein Gleichstellungsgesetz kannte.

Danach passierte lange nichts – bis anfangs der siebziger Jahre Frauen begannen, das EG-Recht zu entdecken und vor dem EG-Gerichtshof in Luxemburg Klage zu führen. Besonders zeichnete sich die ehemalige belgische Sabena-Hostesse, Mme Defrenne, aus. Sie musste altershalber ihren Dienst mit vierzig quittieren, erhielt – da zuwenig Dienstjahre – keinen Anspruch auf Pension. Und:

Während ihrer Dienstjahre hatte sie für die gleiche Arbeit weniger verdient als ihre männlichen Kollegen. Ihre dreifache Diskriminierung gegenüber Männern im gleichen Beruf (Altersgrenze, Pensionsansprüche, Lohn) brachte Mme Defrenne vor die Herren des Gerichtshofes der EG. Diese gaben ihr nur in einem Falle recht (Lohnungleichheit); in den anderen Fällen hielten sie das EG-Recht als Klagebasis für ungenügend.

Die scheinbar erfolglosen Gerichtsurteile führten dennoch zum Erfolg: Die EG-Kommission begann sich der Sache der Gleichstellung anzunehmen und entwickelte mehrere Richtlinien, welche die tatsächliche Diskriminierung der Frau in der Arbeitswelt beseitigen sollen. Fünf Richtlinien hat der Ministerrat bereits als verbindlich für die Mitgliedstaaten in Kraft gesetzt (mit Klagemöglichkeit vor dem Europäischen Gerichtshof). Es sind dies die

– Richtlinie von 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mit-