

EG-Binnenmarkt und Gleichbehandlungsrichtlinien

Weg ins Europatriarchat statt Teilstück zur Chancengleichheit - Eine pessimistische Vorausschau in EWR und EU aus frauenpolitischer Perspektive.

von Monika Vana

Teil der Anpassung des heimischen Rechtsbestandes an EG-Recht im Rahmen der geplanten Teilnahme Österreichs am Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) sind u.a. fünf seit den 70er Jahren existierende Gleichbehandlungsrichtlinien der EG-Kommission, Basis für deren Erlassung war Art. 119 EWGV (EWG-Vertrag 1975) "über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern", der, ebenso wie der gesamte Bereich der Sozialpolitik, aus rein wirtschaftspolitischen Gründen zur Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen zwischen den Mitgliedstaaten bei der Gründung der EG in das Vertragswerk aufgenommen wurde. Auch die Charta der sozialen Grundrechte von 1989 nimmt erneut die Gleichbehandlung auf, hat jedoch als lose Empfehlung keinerlei rechtliche Verbindlichkeit und wurde nicht einmal von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet.

All diese Rechtsgrundlagen sind jedoch bei näherem Hinsehen weiter nichts als ein Versuch, Frauenanliegen auf bequeme und optisch lupenreine Art und Weise aufs ewige Abstellgleis zu führen.

Art. 119 EWGV sieht zwar den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit vor, wobei unter Entgelt alle "mittelbar und unmittelbar vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer aufgrund des Dienstverhältnisses entrichteten Geld- und Sachleistungen" verstanden werden. Der Bereich der Arbeitsbedingungen ist jedoch explizit ausgenommen. Hier darf sehr wohl bewußt diskriminiert werden. Gleiche Arbeit bedeutet auch nicht "gleichwertige Arbeit": nur bei "glei-

chem Arbeitsplatz" muß die Höhe des bezahlten Entgelts gleich sein. Des weiteren hat der EuGH (Europäische Gerichtshof) entschieden, daß Art. 119 im einzelnen der Interpretation durch die Mitgliedstaaten bedarf, also frau sich eigentlich auf ihn nicht berufen kann.



Berufen kann frau sich jedoch auf die auf Basis von Art. 119 erlassenen Richtlinien, die sich ausschließlich auf Gleichbehandlung am Arbeitsplatz beziehen (gleiches Entgelt, gleicher Zugang zu Beschäftigung und Berufsausbildung, gleiches Sozialversicherungsrecht etc.). Diese Richtlinien müssen allerdings erst in jedem einzelnen Mitgliedstaat in nationales Recht umgesetzt werden (im Gegensatz zu Verordnungen, die in jedem Mitgliedstaat unmittelbar gelten), da sie lediglich Zielvorstellungen formulieren. In welcher Form sie umgesetzt werden, und insbesondere die Frage nach Sanktionierungen im Fall der Nichteinhaltung, bleibt den einzelnen Mitgliedstaaten überlassen ("Subsidiarität"). Sowohl mit der Umsetzung

dieser Richtlinien in nationales Recht (die längst in allen Mitgliedstaaten abgeschlossen hätte sein müssen, aber nicht ist), als auch mit dem praktischen Nutzen der Richtlinien ist es nicht weit her: Frauen, die vor dem EuGH entweder auf Umsetzung der Richtlinien oder auf Gleichbehandlung unter Berufung auf die Richtlinien klagten, bekamen zwar "recht" (welche Ironie des Wortes!) - Sanktionen für die Mitgliedstaaten sind jedoch keineswegs vorgesehen. Nach dem Motto "Ihr habt zwar RECHT, liebe Frauen, aber durchsetzen könnt Ihr es nicht" gibt es zwar Rechtsgrundlagen zur Gleichbehandlung, nützen tun sie (den Frauen) allerdings nichts.

Richtlinien spärlich und nutzlos - keine praktische Umsetzung, keine Sanktionen

Im Gegenteil: mit diesen spärlichen Richtlinien ist sowohl das Gewissen der EG-Kommission als auch das der PolitikerInnen der Mitgliedstaaten in Sachen Frauenrechte beruhigt. Dem Vorwurf mangelnden Interesses an Frauenanliegen wird mit den Argumenten begegnet, die vorhandenen Maßnahmen seien ausreichend, Sanktionsmöglichkeiten Sache des EuGH und nicht der Kommission, und überdies hätte sich die EG immerhin bereits in den 70er Jahren um Frauenanliegen gekümmert - einer Zeit, als in den Mitgliedstaaten selbst noch keine Rede gewesen wäre von Gleichberechtigung oder gar Frauenförderung. Außerdem gebe es schließlich dringendere Anliegen - wie z. B. das reibungslose Funktionieren des Binnenmarktes oder die Verwirklichung der Politischen Union. Ist doch bereits in den Gründungsverträgen der EWG der absolute Nachrang sozialer Fragen hinter der wirtschaftlichen Integration verankert. Im Vertrag von Maastricht werden Frauenanliegen nicht einmal mehr im Sozialabkommen erwähnt.

Frauen - Diskriminierte Mehrheit in der Gemeinschaft

Von europäischer Ebene können Frauen also nichts mehr erwarten. Dabei existieren zahlreiche Untersuchungen, die die negativen Auswirkungen des EG-Binnenmarktes gerade auf Frauen, ihre Erwerbstätigkeitsstrukturen und Lebenszusammenhänge, aufzeigen. Nicht nur liegt die Frauenerwerbsquote (49 %) in der EG drastisch hinter jener der Männer (78,5 %). Der EG-Arbeitsmarkt bietet für Frauen auch ein relativ enges Berufsbild: Frauen finden vorwiegend niedrig qualifizierte, unsichere Arbeitsplätze. Zwei Drittel der in den letzten Jahren neugeschaffenen Arbeitsplätze fallen in den Dienstleistungssektor oder betreffen vor allem befristete Beschäftigungsverhältnisse, Leiharbeit, Saison- und Gelegenheitsarbeit, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und Heimarbeit, die alle wenig qualifiziert, gering entlohnt und höchst unsicher sind. 75 % aller erwerbstätigen Frauen in der EG, aber nur 51 % der Männer sind im Dienstleistungsbereich beschäftigt. 90 % der niedrigst qualifizierten Tätigkeiten verrichten Frauen. In vielen Fällen haben sie keinerlei soziale Absicherung, da sie entweder unterhalb der Sozialversicherungsgrenze (Teilzeitarbeit, Mindestlohn) oder überhaupt "schwarz" (vorwiegend in der Landwirtschaft) beschäftigt waren. Hier zeigt sich auch deutlich das Wohlstandsgefälle innerhalb der EG: In den Industrieländern ist die Frauenerwerbsquote mit 60 % um einiges höher als in den agrarisch geprägten Ländern des Südens mit unter 40 % (Spanien, Portugal, Griechenland), wo immer noch patriarchale Familienstrukturen das Gesellschaftsbild beherrschen. Durch die nunmehrige neuerliche Zurückdrängung von Frauen vom Arbeitsmarkt infolge der weltweiten Wirtschaftskrise, die auch die EG-Länder in vollem Ausmaß erfaßt hat und deren Ende noch keineswegs in Sicht ist, wird sich dieses Bild so bald auch nicht ändern. Frauen waren in der Geschichte stets nur ein Ersatzheer am Arbeitsmarkt - werden die Zeiten schlechter, müssen

sie eben den Männern Platz machen. Diese Vorstellung von Frauen als Reservearmee für den Arbeitsmarkt bestätigt sich auch in den von der EG-Kommission skizzierten Beschäftigungsprognosen bis 2010. Darin erklärt sie ganz offen, daß sie in Zeiten hohen Wirtschaftswachstums die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern gedenkt, sodaß die Aufnahme ausländischer Arbeitskräfte (von außerhalb der EG/des EWR) nicht mehr nötig sein wird. In Perioden wirtschaftlicher Stagnation oder Rezession sollten die Frauen ihren Arbeitsplatz aber wieder "verlassen".

Frauenpolitik am Abstellgleis - Frauenlobby nicht in Sicht

Sozialpolitik und Frauenförderung ist zwar nach dem Subsidiaritätsprinzip Aufgabe der einzelnen Mitgliedstaaten und kann von diesen willkürlich gestaltet werden (natürlich nur, solange es keine anderslautenden Richtlinien oder Verordnungen "von oben" gibt).

Die erwähnten Richtlinien zur Gleichbehandlung stellen aber eine perfekte Ausrede für die PolitikerInnen der Mitgliedstaaten dar, auf diesem Gebiet nichts mehr zu unternehmen - und schon gar nicht im Alleingang.

Frauenlobby gibt es auf europäischer Ebene keine. Dieses Schicksal teilen

die Frauen mit den Gewerkschaften, die zwar rein institutionell durch den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) EG-weit organisiert sind, deren praktischer Einfluß im Gegensatz zu der perfekten Organisation der zahlreichen Arbeitgebervertretungen in den Kommissionen jedoch auf ein bloßes Mitspracherecht reduziert ist.

"Frauen aller Länder, vereinigt Euch!" wird es also so bald nicht geben.

Denn warum soll auf supranationaler Ebene gelingen, was nicht einmal in den einzelnen Mitgliedstaaten gelingt?

Buchtips:

• "EG-Binnenmarkt - Europatriarchat oder Aufbruch der Frauen?", Susanne Schunter-Kleemann, WEFF-Verlag, 1990;

• "Europas Frauen fordern mehr - die Auswirkungen des EG-Binnenmarktes auf Frauen", Hortense Hörburger, SP-Verlag Marburg, 1990.

