

„Chancengleichheit für Frauen in Europa - Kontinuitäten und Veränderungen“

Von Ruth Hieronymi MdEP

1. Geschichte der Chancengleichheit für Frauen in Europa

Ziel der Politik der Chancengleichheit der EU ist die Beseitigung von Ungleichheiten und die Förderung der Gleichstellung in der gesamten Europäischen Gemeinschaft (Artikel 2 und 3 EG-Vertrag (Gender Mainstreaming), Artikel 141 (Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Beschäftigung und Beruf) und Artikel 13 (Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz und in anderen Bereichen).

Seit ihrem Beginn hat sich die Europäische Union für die Interessen der Frauen nachhaltig eingesetzt.

1957 Artikel 119 EWG-Vertrag: **Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.**

1975 (Internationales Jahr der Frau) Richtlinie des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften für gleiches Entgelt für gleiche Arbeit in allen Mitgliedstaaten.

1976 Richtlinie zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

1982-1985 1. Aktionsprogramm zur Chancengleichheit (seither alle vier Jahre verlängert)

1983 Richtlinienvorschlag der EU-Kommission zum Elternurlaub, der aber erst 13 Jahre später mit dem Vertrag von Maastricht in Kraft tritt (1996).

1993 Vertrag von Maastricht:

Artikel 2 des Sozialprotokolls von Maastricht verpflichtet die Gemeinschaft, sich für Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz einzusetzen.

Artikel 6 erlaubt den Mitgliedstaaten, die **positive Diskriminierung um Chancengleichheit zu ermöglichen.**

1996 Zum Weltfrauentag 1996 verkündigt EU-Kommissionspräsident Santer den Leitgedanken des „**Gender mainstreaming**“, d. h. die Chancengleichheit von Frauen und Männern soll in alle politischen Konzepte und Maßnahmen der EU eingebunden werden.

1997 (in Kraft getreten 1999) **Vertrag von Amsterdam:**

Umfassende Gleichstellung von Mann und Frau in den Europäischen Verträgen. In den Artikeln 2 und 3 wird es ausdrücklich zur Aufgabe der Gemeinschaft erklärt, „die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“, und „die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (...) zu bekämpfen“.

In Artikel 13 heißt es:

„... unterstützt und ergänzt die Gemeinschaft die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf folgenden Gebieten: (...) Chancengleichheit von Männern und Frauen auf den Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“.

Von zentraler Bedeutung ist **Artikel 141**. Dort heißt es:

„Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit sicher“.

2000 EU-Grundrechte-Charta

Auch in die Charta der Grundrechte der Europäischen Union sind die Forderungen zur Sicherung und Verwirklichung der Chancengleichheit aufgenommen worden. In Artikel 21 zur Nichtdiskriminierung, insbesondere aber Artikel 23, wo es heißt:

„Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgeltes sicherzustellen.

Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen“.

- 2002** Änderung der 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.
- 2004** Entwurf der Europäischen Verfassung, der die Charta der Grundrechte enthält
- 2004** Nichtdiskriminierung im Alltag - Verbot von Diskriminierung auch außerhalb des Arbeitsplatzes bei Gütern und Dienstleistungen
- 2006** Neufassung der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen
- 2007** Europäisches Jahr der Chancengleichheit
(http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/index_de.htm)

1. Europäischer Gerichtshof (EuGH) unterstützt Rechte der Frauen

- 1995** EuGH nimmt eine Klage gegen das Frauenfördergesetz des Landes Bremen (D) an, da Automatismus bei der Bevorzugung von Frauen.
- 1998** EuGH weist Klage gegen das NRW-Frauenfördergesetz ab, da durch eine Quotenregelung die Beförderung der Männer nicht grundsätzlich ausgeschlossen und ein Automatismus verhindert wird.
- 1998** EuGH entscheidet aufgrund der Klage einer britischen EU-Bürgerin, dass eine Arbeitnehmerin aufgrund von Fehlzeiten nicht entlassen werden darf, die durch eine Krankheit in Folge der Schwangerschaft verursacht wurden.
- 1999** Urteil des EuGHs, dass die Beschränkung der Verwendung von Frauen auf den Musik- und Sanitätsdienst in der deutschen Bundeswehr den Gleichbehandlungsgrundsätzen der EU-Verträge widerspricht. (Wie weit die Einsatzmöglichkeiten gehen, wurde nicht festgelegt. Dies bleibt nach wie vor der nationalen Entscheidung überlassen!)
- 2005** EuGH entscheidet aufgrund der Klage einer griechischen Raumpflegerin, die auf Teilzeitbasis arbeitet und deshalb nicht in das planmäßige Personal des Arbeitgebers übernommen wurde, dass der Arbeitgeber in der Beweislast ist, dass hier keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorliegt.

2. Aktuelle Entwicklungen zur Chancengleichheit für Frauen in Europa

Gleiche, geschlechterunabhängige Bezahlung / Ermöglichung von Teilzeitkarrieren für Frauen

EP Entschließung „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“ vom 13. März 2007

*„...fordert die Mitgliedstaaten auf, in die nationalen Aktionspläne für Beschäftigung und soziale Integration Maßnahmen aufzunehmen bzw. die Maßnahmen zu verstärken, durch die der gleichberechtigte Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt, gleicher Lohn für gleiche Arbeit und Unternehmertum von Frauen gefördert werden, sowie neue Arbeitsmöglichkeiten im sozialen Bereich und im Gesundheitswesen sowie im **Bereich der Personen- und Familiendienstleistungen, in denen vorwiegend Frauen beschäftigt sind, zu ermitteln und zu fördern und dabei den wirtschaftlichen und sozialen Wert dieser Tätigkeiten hervorzuheben und einen Rechtsrahmen vorzusehen, durch den die Qualität der Dienstleistungen, die Anerkennung der sozialen Rechte sowie die Würde derjenigen, die sie erbringen, gewährleistet wird, wie auch dazu beizutragen, das Armutsrisiko zu verringern; ist der Ansicht, dass Frauen aufgrund ihrer ungünstigeren Position im wirtschaftlichen und sozialen Bereich, die durch die im Vergleich zu Männern höhere Arbeitslosenquote und eine niedrigere Entlohnung gekennzeichnet ist, einem größeren Risiko ausgesetzt sind, Opfer von Ausbeutung zu werden;...“***

*„...ist der Auffassung, dass die Präsenz von Frauen in wissenschaftlichen Karrieren auch dadurch gefördert werden soll, dass vertragliche Vereinbarungen wie Stipendien **oder Teilzeitarbeit** zur Förderung der Vereinbarkeit von Privat- und Familienleben und Beruf vorgesehen werden;...“*

Mitteilung der EU-Kommission vom 18.7.07 "Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles".

In der EU verdienen Frauen laut der Europäischen Kommission im Durchschnitt weiterhin 15 % weniger als Männer. Unter dem geschlechtsspezifischem Lohngefälle ist der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Stundenlohn vor Steuern für Männer und für Frauen und für sämtliche Wirtschaftszweige zu verstehen.

Gründe hierfür sind u.a., dass Frauen in größerem Umfang unbezahlte Arbeit leisten, wie z. B. Haushaltsführung und Betreuung von Angehörigen und dass Frauen häufiger in Teilzeitbeschäftigung arbeiten. Beinahe ein Drittel aller Frauen arbeitet Teilzeit, während es bei den Männern gerade 8 % sind.

Vier Aktionen schlägt die EU-Kommission zur Lösung des Problems vor:

- Die bestehenden Rechtsvorschriften sinnvoller anwenden (analysieren, wie die derzeitigen Gesetze angepasst werden können und stärker für die Problematik sensibilisieren).
- Die Bekämpfung des Lohngefälles als integrierenden Bestandteil in die beschäftigungspolitischen Maßnahmen der Mitgliedstaaten übernehmen (das Potenzial der EU-Finanzierung voll nutzen, insbesondere den Europäischen Sozialfonds).
- Den Gedanken des gleichen Lohnes bei den Unternehmern fördern, insbesondere über deren soziale Verantwortung.
- Den Austausch bewährter Verfahren in der gesamten EU unterstützen und die Sozialpartner einbeziehen