

Zeitschrift: Frauezeitig : FRAZ
Herausgeber: Frauenbefreiungsbewegung Zürich
Band: - (1991-1992)
Heft: 37

Artikel: EG - alles was recht ist
Autor: Sidler, Lisbeth
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1054108>

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: 01.04.2025

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

EG – ALLES

WAS



RECHT IST

Welche rechtlichen Auswirkungen für Frauen hätte ein EG-Beitritt der Schweiz? Die Antwort auf diese Frage führt über das Verständnis rechtlicher Zusammenhänge überhaupt. Vorab wird deshalb ein bedeutender Unterschied in der Durchsetzung von innerstaatlichem und internationalem Recht dargestellt. Im weiteren sollen zwei inhaltliche Punkte näher beleuchtet und EG-Recht mit schweizerischem Recht verglichen werden.

Für die Durchsetzung der Gleichstellung der Frauen brauchen wir kein EG-Recht. Dieser Grundsatz ist auch im schweizerischen Recht festgelegt, könnte Frau meinen. Das Gleichheitsgebot in Artikel 4 der Bundesverfassung gilt ganz generell. Wie könnte da die EG noch weitergehende Gleichberechtigung verankern? Wie ich im folgenden zeigen werde, bestehen hinsichtlich der Durchsetzbarkeit wesentliche Unterschiede zwischen schweizerischem Verfassungsrecht und internationalem Recht.

Recht in der Schweiz

In der schweizerischen Bundesverfassung heisst es in Artikel 4 Absatz 2: «Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» Keine Behörde und kein Amt darf daher bei der Anwendung eines Gesetzes Frauen diskriminieren. Die Bestimmung richtet sich aber nicht nur an diejenigen, welche Gesetze anwenden, sondern auch an jene, welche Gesetze erlassen. Gesetze dürfen nicht so ausgestaltet sein, dass Frauen diskriminiert werden.

Hier gibt es jedoch einen wichtigen Unterschied, je nachdem, ob es sich um ein Gesetz handelt, das in einem Kanton oder auf Bundesebene erlassen wird. Die Gerichte, insbesondere das Bundesgericht, können kommunale und kantonale Gesetze aufheben und für verfassungswidrig erklären, wenn diese dem in Artikel 4 der Bundesverfassung verankerten Grundsatz der Gleichberechtigung widersprechen. Bundesgesetze dürfen die Gerichte aus Gründen der Gewaltenteilung

nicht aufheben, auch wenn diese gegen die Verfassung verstossen.

EG-Recht

In der EG wird – neben dem EG-Grundvertrag – Recht in hauptsächlich zwei Formen erlassen: als Richtlinie und als Verordnung. Im Bereich der Gleichberechtigung hat die EG die Regelungen in der Form von Richtlinien erlassen, ausserdem enthält der EG-Vertrag in Artikel 119 eine Bestimmung über gleiches Entgelt für gleiche Arbeit. Verordnungen haben allgemeine Geltung und sind in allen Teilen verbindlich. Sie wirken, wie Gesetze, innerstaatlich. Richtlinien richten sich zunächst an die Mitgliedstaaten. Die Richtlinien legen verbindlich ein Ziel fest, überlassen es aber den Staaten, die Form und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels zu bestimmen.

Die Richtlinie erlangt also erst Geltung, wenn die staatliche Legislative tätig geworden ist. Die einzelnen Staaten können sich aber der Geltung der Richtlinien nicht dadurch entziehen, dass sie einfach untätig bleiben. Haben die Staaten nach einer gewissen Zeit nichts

oder nicht genügend für die Erreichung des in der Richtlinie festgelegten Ziels unternommen, so wendet der Europäische Gerichtshof die Richtlinie direkt an, wenn diese hinreichend bestimmt ist. Frau kann also unter Umständen direkt gestützt auf Richtlinien Ansprüche gerichtlich durchsetzen.

Durchsetzung von EG-Recht

EG-Richtlinien sind wie die im EG-Gründungsvertrag festgelegten Grundsätze für die Schweiz wie internationales Recht (Völkerrecht) zu betrachten. Gegenüber internationalem Recht kann sich die Schweiz aber nicht auf das Gewaltenteilungsprinzip berufen. Das internationale Recht hat auch gegenüber Bundesgesetzen Vorrang, was in der Schweiz weitgehend anerkannt ist. Der Europäische Gerichtshof würde die Richtlinien der EG über die Gleichberechtigung und Artikel 119 des EG-Vertrags in gleichem Masse auf kantonales wie auf eidgenössisches Recht anwenden und somit auch das eidgenössische Recht notfalls als ungültig er-



klären. Die Gerichte könnten hier also die Übereinstimmung von Bundesgesetzen mit dem EG-Gleichberechtigungsgrundsatz überprüfen.

Weil internationales Recht gegenüber Bundesrecht besser durchgesetzt werden kann als innerstaatliches Verfassungsrecht, könnte EG-Recht für Frauen in einzelnen Punkten Verbesserungen bringen. Zum Bundesrecht gehört zum Beispiel das Familien- und Erbrecht sowie das gesamte Sozialversicherungsrecht. Diskriminierungen der Frauen in diesen Gebieten könnten dann auch vor Gerichten gerügt werden.

Mögliche Auswirkungen

Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung ist lediglich in einem eng beschränkten Bereich auf private Arbeitsverhältnisse direkt anwendbar, nämlich bezüglich des Anspruchs auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Die Frau hat aber in der Schweiz keine Klagemöglichkeit, wenn sie wegen ihres Geschlechts eine Stelle nicht er-

hält oder nicht befördert wird.

Hier geht das EG-Recht weiter. Die Richtlinie 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 sieht unter anderem ausdrücklich folgendes vor: «Bei den Bedingungen des Zugangs – einschliesslich der Auswahlkriterien – unabhängig vom Tätigkeitsbereich oder Wirtschaftszweig – und zu allen Stufen der beruflichen Rangordnung (darf) keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts» erfolgen.

Die Staaten der EG waren verpflichtet, die zur Durchsetzung dieses Grundsatzes notwendigen Normen zu erlassen, bestehende, dieser Richtlinie widersprechende Regelungen zu ändern sowie eine gerichtliche Klagemöglichkeit einzurichten, damit Betroffene ihre Rechte – auch gegenüber privaten ArbeitgeberInnen – gerichtlich durchsetzen können. Das würde für die Schweiz bedeuten, dass sie analog dem Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit einen direkt anwendbaren, auch zwi-

sehen Privaten geltenden und einklagbaren Anspruch auf gleichen Zugang zu Arbeitsstellen erlassen müsste.

Die Richtlinie verpflichtet die Staaten zudem, Sanktionen für ArbeitgeberInnen vorzusehen, welche das Gebot der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen verletzen und Frauen dadurch diskriminieren. Die Staaten sind frei bei der Wahl des Sanktionensystems, sie können also beispielsweise Bussen festsetzen, Einstellungsansprüche vorsehen oder Schadenersatz gewähren. Das gewählte System muss jedoch wirksam und so abschreckend sein, dass keine (resp. weniger) Diskriminierungen mehr vorkommen.

Der Europäische Gerichtshof erachtete die von der BRD getroffene Regelung als nicht richtlinienkonform. Die BRD sah bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses einen Schadenersatz vor. Dieser Schadenersatz war aber so niedrig bemessen (lediglich Ersatz der Bewerbungskosten), dass der Europäische Gerichtshof dies als nicht abschreckend genug erachtete. Seither wird in der BRD intensiv

diskutiert, welche Höhe eines Schadenersatzes genügend wirksam ist, um Diskriminierungen zu verhindern.

Bleibt Elternurlaub Frauensache?

Nach schweizerischem Recht besteht kein gesetzlicher Anspruch auf bezahlten Elternurlaub. Die Einführung eines Urlaubs zumindest für Mütter im Rahmen einer Mutterschaftsversicherung, welche über Lohnprozente finanziert worden wäre, ist im Jahre 1987 gescheitert. Die entsprechende Vorlage wurde von den Stimmberechtigten massiv abgelehnt.

Doch in diesem Punkt geht auch das EG-Recht nicht weiter. Seit 1983 liegt zwar ein Entwurf für eine Richtlinie über den Elternurlaub vor, doch diese Richtlinie wurde nie verabschiedet. Auch in der EG scheint noch die Meinung zu tief verwurzelt zu sein, die Betreuung und Erziehung von Kindern seien Privatsache, deren Lasten vor allem und natürlich mit Freuden die Frauen zu tragen haben. Es bestehen daher im Bereich des Elternurlaubs in der EG noch keine Regelungen. Das bedeutet, dass in jedem Land eigene Regelungen gelten und keine Harmonisierung in diesem Bereich besteht.

Gibt es in einem Bereich keine Regelungen auf EG-Ebene, so würde das für die Frauen in der Schweiz bei einem allfälligen EG-Beitritt bedeuten, dass alles beim alten bleibt und der Bereich weiterhin durch schweizerisches Recht geregelt wird.

Ausblick

Ob die Frauen bei einem EG-Beitritt profitieren würden, ist nicht so einfach zu sagen. Das EG-Recht geht in einigen Punkten weiter als das schweizerische Recht. Doch Frauen aus der EG stellen ernüchtert fest, dass die Grundsätze der EG-Richtlinien noch lange nicht verwirklicht sind. Es hängt in weitem Masse vom politischen Willen ab, ob die in Richtlinien festgelegten Grundsätze irgendwann verwirklicht werden oder nicht. Dieses Problem stellt sich zwar bei jedem Gesetz, doch zeigt es sich bei Richtlinien stärker als bei Verordnungen, da die Staaten hier mehr Spielraum haben, ihre Aufgaben gut oder schlecht zu erfüllen.

Lisbeth Sidler