

Ausleihexemplar

Bitte zurück an:  
Dokumentationsstelle für Frauenfragen  
Eigerplatz 5  
3003 Bern

# **DIE FOLGEN DER REZESSION FÜR DIE FRAU**

**BERICHT  
DER EIDGENÖSSISCHEN  
KOMMISSION FÜR  
FRAUENFRAGEN  
OKTOBER 1976**

DIE FOLGEN  
DER REZESSION  
FUER DIE FRAU

B E R I C H T

der

eidgenössischen Kommission für Frauenfragen

Oktober 1976

## I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

ZUSAMMENFASSUNG	Seite 1 - 3
<u>A. ALLGEMEINER UEBERBLICK</u>	
I Fragestellung	Seite 4
II Struktur der weiblichen Berufstätigkeit	Seite 4 - 6
III Die Folgen der Rezession	Seite 7 - 9
<u>B. DIREKTE AUSWIRKUNGEN DER REZESSION AUF DIE STELLUNG DER FRAU</u>	
I Ausbildung, Eintritt ins Berufsleben	Seite 9 - 11
II Stellenmarkt	Seite 11 - 14
III Erwerbstätige Frauen	Seite 14 - 16
<u>C. INDIREKTE AUSWIRKUNGEN DER REZESSION AUF DIE STELLUNG DER FRAU</u>	
I Lebensbedingungen, besonders in der Familie	Seite 17 - 18
II Auswirkungen auf das Bewusstsein der Frauen und der Gesellschaft	Seite 18 - 19
<u>D. MASSNAHMENVORSCHLÄGE</u>	
I Allgemeines	Seite 19
II Empfehlungen an einzelne Adressaten	Seite 20
1. Bundesrat	Seite 20
2. Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA)	Seite 20
3. Bund, Kantone, Gemeinden	Seite 20
4. Gemeinden im besonderen	Seite 21
5. Arbeitgeber	Seite 21
6. Arbeitnehmerorganisationen	Seite 21
7. Frauenorganisationen	Seite 21
III Aufforderung an betroffene Frauen, Eltern junger Mädchen und die Öffentlichkeit	Seite 21 - 22
IV Sofortmassnahmen	Seite 22
1. Periodische Berichterstattung über die Struktur der Arbeitslosigkeit	Seite 22
2. Information	Seite 22
3. Beratungs- und Hilfsstellen	Seite 22 - 23
4. Bereitstellung von Geldmitteln	Seite 23
ANHANG: Berufstätige Frauen von 15 und mehr Jahren nach Alters und Zivilstand 1970	Seite 24

## Z U S A M M E N F A S S U N G

Berufstätige Frauen werden von der Rezession direkt stärker betroffen als Männer, vor allem durch den Verlust von Teilzeitstellen und Heimarbeit. Im Auf und Ab der Wirtschaft scheinen die Frauen eine Reservefunktion zu haben. Wenn auch die Arbeitsmarktstatistik diese Feststellung der eidgenössischen Kommission für Frauenfragen weder in allen Teilen belegt noch widerlegt, so stimmt sie doch überein mit den Erfahrungen zahlreicher Verantwortlicher in Sozial-, Fürsorge- und Arbeitsämtern, in den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie im Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit.

Nach der letzten Volkszählung waren 1970 rund 62% der Männer und 29% der Frauen erwerbstätig. Nicht "aktiv", aber mit Kindererziehung und Hausführung betraut waren im selben Zeitpunkt weitere 30% der Frauen. Die Zahl der erwerbstätigen Frauen dürfte bis Herbst 1974 noch gestiegen sein, da in den letzten Jahren der Hochkonjunktur die Frauen mit allen Mitteln als Arbeitskräfte rekrutiert wurden. Vom Wirtschaftsrückgang sind nun die Frauen, als die ersten Entlassenen, besonders stark betroffen.

Bei einer allgemeinen Stagnation der Lehrstellen werden gegenwärtig viele Plätze, die in der Hochkonjunktur Burschen und Mädchen offenstanden, nur noch den Burschen angeboten. Stark zurückgegangen sind die besonders von Mädchen genutzten Anlehmmöglichkeiten, ebenso betriebsinterne kurze Instruktionen für einfache Arbeiten. - Das Stellenangebot hat seit Herbst 1974 auch in den Berufsgruppen mit überdurchschnittlichem Frauenanteil massiv abgenommen. Rar wurden aber vor allem Teilzeitstellen und temporäre Arbeiten, besonders in Büroberufen. Vom Rückgang der Teilzeitstellen betroffen sind in erster Linie Frauen mit Familienpflichten, darunter speziell alleinstehende Mütter. Weniger Teilzeitstellen verringern überdies für Frauen die Chance, nach dem Aufziehen der Kinder wieder berufstätig zu werden. Auch für geschiedene und verwitwete Frauen ist der Wegfall solcher Stellen ein grosses Er-

schwernis. - Der Personalstopp verhindert die Schaffung neuer Stellen in den öffentlichen Verwaltungen, wo Frauen bezüglich Lohn und Arbeitsbedingungen im grossen ganzen den Männern gleichgestellt sind, wenn sie auch nicht die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten haben. Dagegen ist in der Privatwirtschaft zur Zeit die Anwendung des für sie unverbindlichen Grundsatzes "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" erschwert: die langsame Angleichung der Frauen- an die Männerlöhne ist ebenfalls unterbrochen. - Allgemein sind zahlreiche Berufe und Stellungen, die für Frauen erst nach Jahren der Hochkonjunktur zugänglich geworden waren, heute wieder unerreichbar.

Da Frauen in geringerem Mass als Männer organisiert, in den Arbeiter-, Angestellten- und Betriebskommissionen weniger vertreten sowie allgemein über die rechtlichen Ansprüche und Möglichkeiten weniger im Bild sind, treffen die Rezessionsfolgen sie schutzloser als die Männer. Bei Teilarbeitslosigkeit und Entlassungen werden Frauen benachteiligt, indem Kurzarbeit oft nach Geschlecht und Zivilstand abgestuft wird, wobei verheiratete Frauen am stärksten betroffen sind, und indem die bei Entlassungen angewendeten "sozialen Kriterien" zu Ungunsten der Frauen als "Zweitverdienerinnen" wirken. Entlassung oder Teilarbeitslosigkeit bewirken bei verheirateten Frauen oft den Rückzug vom Berufsleben überhaupt: sie kehren endgültig und resigniert in den familiären und häuslichen Bereich zurück.

Die Rezession wirkt sich aber nicht nur auf die Berufstätigkeit, sondern auch indirekt auf die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft aus. Verheiratete Frauen sind von der beruflichen und finanziellen Schlechterstellung des ganz oder teilweise arbeitslosen Ehemannes mitbetroffen. Sparmassnahmen der öffentlichen Hand, vor allem im sozialen Bereich, gehen vorwiegend zu Lasten der Frauen. Allgemein droht die Gefahr, dass sich in der Rezession die Stellung der Frau, die in langer Anstrengung verbessert wurde, wieder wesentlich verschlechtert. Ungewisse Berufsaussichten auch der alleinstehenden Frau und deren besonders schwierige Lage im Fall von Arbeitslosigkeit dämpfen die Erwartungen der Frau in den Beruf, vergrössern die Unsicherheiten bei der Ausbildungs-

wahl, schränken die Freiheit der Lebensgestaltung ein und können im ganzen ein (möglicherweise falsches) Bewusstsein einer stärkeren Abhängigkeit der Frau vom Mann bewirken. Die in den letzten Jahren zunehmende partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Mann und Frau könnte einen Rückschlag erleiden. Gefährdet würde dadurch in erster Linie der Anspruch der Frau auf Berufsausübung.

Diese indirekten Folgen der Rezession für die Frau scheinen schlimmer und langfristig bedeutsamer als die direkten.

In dieser Lage wendet sich die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen mit Bestimmtheit gegen die Tendenz, die rückständigen Rollenverteilungen von Mann und Frau wieder aufleben zu lassen. Am Recht auf Berufsausübung und am Recht auf Lebensentfaltung auch ausserhalb der Familie soll von den Frauen nach Auffassung der Kommission auch in der Rezession festgehalten werden. Da die am schlechtesten qualifizierten Arbeitnehmer am schwersten eine Stelle finden, kommt der beruflichen Aus- und Weiterbildung der Frau höchste Bedeutung zu.

Zur Behebung oder wenigstens zur Linderung der Rezessionsfolgen schlägt die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen eine Reihe von Massnahmen vor, die ohne grossen Aufwand innert nützlicher Frist ergriffen werden können. Adressaten der Empfehlungen sind die öffentlichen Gemeinwesen aller Stufen, die Sozialpartner und die Frauenorganisationen. Für unerlässlich hält die Kommission schliesslich vier Sofortmassnahmen:

- eine Verfeinerung der Statistik über Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit;
- systematische und gezielte Information der Frauen durch die Massenmedien über die Auswirkungen der Rezession und die Möglichkeiten, diesen zu begegnen;
- in grösseren Gemeinden die Einrichtung von Beratungs- und Hilfsstellen für von der Rezession betroffene Frauen;
- die Bereitstellung von Geldmitteln zur Weiterbildung von Frauen mit dem Zweck, ihnen den Wiedereintritt ins Berufsleben zu erleichtern.

## A. ALLGEMEINER UEBERBLICK

### I Fragestellung

Seit ihrem Bestehen hat sich die Eidg. Kommission für Frauenfragen eingehend mit den direkten und indirekten Folgen der Rezession für die Frau beschäftigt. Unter anderem widmete sie eine zweitägige Sitzung ausschliesslich diesem Problem und liess sich durch Vertreter der Behörden und der Sozialpartner über die Lage der Gesamtwirtschaft wie auch die Verhältnisse in einzelnen Zweigen orientieren. Dabei ging es der Kommission weder darum, sich über die Ursachen und die Bekämpfung der gegenwärtigen Rezession zu äussern, noch wollte sie einfach die Situation der Frau in der Wirtschaft darstellen. Zweck dieses Berichtes ist es vielmehr zu zeigen, inwiefern die Rezession sich auf die Stellung der Frau speziell auswirkt.

### II Struktur der weiblichen Berufstätigkeit

1. Die nun seit über zwei Jahren spürbare Rezession wirkt sich vor allem auf die Arbeitnehmer aus. Die Frauen sind davon besonders betroffen. In den vergangenen Jahren der Hochkonjunktur - zu der sie wesentlich beigetragen haben - wurden sie von der Wirtschaft mit allen Mitteln rekrutiert und in das Erwerbsleben eingespant; nun da man sie nicht mehr braucht, gehören sie zu den ersten Entlassenen. Bevor aber auf die Folgen der Rezession für die Frau im einzelnen eingegangen wird, ist es nötig, die Struktur der "aktiven" Bevölkerung der Schweiz, speziell die der weiblichen Berufstätigkeit darzulegen, um sozusagen den Zustand "vor dem Sturm" in Erinnerung zu rufen, an dem die Auswirkungen des Wirtschaftsrückgangs gemessen werden müssen.
2. Nach den Angaben der letzten eidgenössischen Volkszählung - zwischen zwei Volkszählungen werden keine derartigen Daten erhoben -, waren am 1. Dezember 1970 in der Schweiz gesamthaft 2'995'777 Einwohner berufstätig; davon waren im ganzen 657'030

Ausländer. Die "aktive", besser gesagt berufstätige Bevölkerung - auch die Hausfrauen sind ja nicht inaktiv und arbeiten - schweizerischer Nationalität setzte sich zusammen aus 1'537'926 Männern und 800'821 Frauen. Von den männlichen Schweizern jeden Alters waren also ungefähr 62% erwerbstätig, von den Schweizerinnen dagegen 29%. Dieses Verhältnis dürfte sich bis Herbst 1974 als Folge der Ueberkonjunktur zugunsten der Frauen verändert haben.

An nicht "aktiven", aber mit Erziehungsaufgaben und Haushaltführung betrauten Hausfrauen wurden in der Schweiz 1970 967'541 (30,4%) gezählt.

3. Im primären Sektor standen 168'695 Männern 51'879 Frauen gegenüber. Im sekundären Sektor zählte man 779'286 Männer und 228'849 Frauen. Im tertiären Sektor dagegen arbeiteten neben 589'945 Männern 520'093 Frauen.

Auffällig ist in allen Sektoren die verhältnismässig sehr geringe Zahl selbständig erwerbender Frauen.

4. Im deutschen Sprachgebiet kamen auf 1'860'916 Männer 1'148'426 oder 61,6% berufstätige. Von den 2'001'083 Deutschschweizerinnen arbeiteten 589'607 oder 29,4%.

Im Welschland arbeiteten 329'427 der 524'966 Männer (62,6%). Von 584'339 Frauen waren 181'591 oder 31,7% berufstätig.

In der italienischen Schweiz schliesslich übten 60% der 85'803 Männer einen Beruf aus. Demgegenüber gingen 26'280 oder 25,3% der 103'701 Frauen einer ausserhäuslichen Arbeit nach.

5. Nach dem Zivilstand ergab sich gesamthaft folgendes Bild: von den 1'537'926 berufstätigen Schweizer Männern waren 1'050'106 oder 68,2% verheiratet und 487'840 oder 31,8% alleinstehend. Von 800'821 "aktiven" Schweizerinnen waren 331'993 (41,5%) verheiratet und 478'828 alleinstehend (58,5%), wovon 372'141

(46,5%) ledig, 50'916 (6,3%) verwitwet und 45'771 (5,7%) geschieden. Während also von der "aktiven" männlichen Bevölkerung gut zwei Drittel verheiratet waren, waren es von der "aktiven" weiblichen Bevölkerung nur zwei Fünftel.

Der Anteil der verheirateten am Total der berufstätigen Frauen war in der Gruppe der 30 bis 39 Jährigen mit 66% am höchsten. Im einzelnen schwankte er folgendermassen: 15 bis 19 Jahre 3,4%, 20 bis 29 Jahre 40,9%, 30 bis 39 Jahre 66%, 40 bis 49 Jahre 63%, 50 bis 59 Jahre 51%, 60 bis 64 Jahre 36%, 65 und mehr Jahre 21%.

6. Am 1. Dezember 1970 waren in der Schweiz 286'837 Frauen teilzeitbeschäftigt. Sie stellten 78,6% aller Teilzeitbeschäftigten (364'818). 76% der weiblichen Teilzeitbeschäftigten waren verheiratet, 24% alleinstehend (11% ledig, 9% verwitwet, 4% geschieden).

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen jeden Zivilstands am Total der berufstätigen Schweizerinnen vergrössert sich kontinuierlich mit zunehmendem Alter. Nach Altersgruppen ergibt sich folgendes Bild: 15 bis 19 Jahre 3,4%, 20 bis 29 Jahre 15%, 30 bis 39 Jahre 34%, 40 bis 49 Jahre 40%, 50 bis 59 Jahre 41%, 60 bis 64 Jahre 45%, 65 und mehr Jahre 56%.

Aehnlich wie der Anteil der verheirateten am Total der berufstätigen Frauen verändert sich auch der Anteil der verheirateten teilzeitbeschäftigten Frauen am Total der verheirateten "aktiven" Schweizerinnen je nach dem Alter. Bis zur Altersgruppe 40 bis 49 Jahre nimmt er stetig zu, um dann - lässt man die Gruppe der 15 bis 19 Jährigen ausser acht - fast im selben Mass zu sinken. Das Verhältnis lautet nach Altersgruppen: 15 bis 19 Jahre 5%, 20 bis 29 Jahre 12%, 30 bis 39 Jahre 31%, 40 bis 49 Jahre 35%, 50 bis 59 Jahre 30%, 60 bis 64 Jahre 22%, 65 und mehr Jahre 15%. Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 20 Wochenstunden sind nicht mitgezählt.

### III Die Folgen der Rezession

1. Im Zusammenhang mit der Rezession stellt sich zuerst die Frage, wie stark die Frauen von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit betroffen werden, und besonders, ob diese Auswirkungen die weiblichen Arbeitnehmer stärker oder anders erfassen als die männlichen. Auch wenn nicht überall statistische Erhebungen zur Hand sind, kommt die Kommission aufgrund der folgenden Angaben und Folgerungen doch zu einigen begründeten Erkenntnissen.

- a) Die Zahl der bei den Arbeitsämtern eingeschriebenen Arbeitslosen ist wenig aussagekräftig, da die Statistik ausser nach Geschlecht, Kanton, Alter und Berufsgruppe nicht unterscheidet. Ende Juli 1976 wurden 10'562 ganzarbeitslose Männer (68,4%) gezählt und 4'860 (31,6%) ganzarbeitslose Frauen. Das bedeutet, dass verhältnismässig weniger Frauen als Männer von Arbeitslosigkeit betroffen waren, da sich die "aktive" Bevölkerung aus 65,8% Männern und 34,2% Frauen zusammensetzt (nach der Volkszählung am 1. Dezember 1970). Indessen waren Teilzeitarbeitende mit weniger als 20 Wochenstunden bei der "aktiven" Bevölkerung nicht erfasst gewesen und wurden dann auch als Arbeitslose nicht gezählt; gerade darunter fallen aber besonders viele Frauen.
- b) Die regionale Verteilung der Arbeitslosen sagt für die Frauenarbeitslosigkeit nichts aus, wird sie nicht auf den regionalen Frauenanteil an den Beschäftigten bezogen. Dieser ist aber nicht bekannt, ausser für Volkszählungsjahre, deren letztes aber schon sechs Jahre zurück- und in einer konjunkturell gänzlich anderen Zeit liegt.
- c) Am ehesten noch Auskunft über den Rückgang der weiblichen Beschäftigung verspricht die Zahl verlorener Arbeitsplätze. Im Jahre 1975 ist nach Erhebungen des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) die Zahl der Arbeitsplätze in Industrie, Bauwirtschaft, Dienstleistungen und öffentli-

cher Verwaltung um 155'000 gesunken. Stellt man ihr die im Dezember 1975 bei den Arbeitsämtern registrierten 26'000 Ganzarbeitslosen und die 1975 aus der schweizerischen Wirtschaft ausgeschiedenen 67'000 ausländischen Arbeitskräfte (Männer und Frauen) gegenüber, bleibt der Verlust von 62'000 Stellen ungeklärt. Die Statistik erlaubt keine nähere Aufteilung dieser Zahl. Laut BIGA befinden sich aber unter diesen 62'000 Unbekannten ausser Pensionierten, Invaliden, Sozialfällen aller Art besonders viele Frauen.

- d) Das nach der Arbeitsmarktstatistik gesamtschweizerisch für die Frauen günstige Bild hat im Ausland - wo z.T. bessere Statistiken bzw. Schätzungsverfahren bestehen - keine Entsprechung und wird auch von Untersuchungen internationaler Organisationen nicht bestätigt. Besonders in der Bundesrepublik Deutschland wird eine Frauenarbeitslosigkeit ausgewiesen, die höher liegt als diejenige der Männer.
- e) Schliesslich stimmen zahlreiche Verantwortliche in Sozial-, Fürsorge- und Arbeitsämtern, in den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie im BIGA darin überein, dass - wenn die erwähnte Dunkelziffer miteinbezogen wird - Frauen von der rezessionsbedingten Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit stärker betroffen sind als die Männer.

Aus all diesen Hinweisen ergibt sich, dass berufstätige Frauen von der Rezession direkt stärker betroffen werden als Männer, vor allem durch den Verlust von Teilzeitstellen und Heimarbeit. Im Auf und Ab der Wirtschaft scheinen die Frauen tatsächlich eine Reservefunktion zu haben.

2. Die Rezession wirkt sich aber auch indirekt auf die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft aus, unabhängig von der Berufstätigkeit. Zu denken ist sowohl an die Betroffenheit durch die berufliche und finanzielle Schlechterstellung des ganz oder teilweise arbeitslosen Ehemannes, als auch an die Auswirkungen öffentlicher Sparmassnahmen aller Art, vor allem im sozialen Bereich. Weiter ist darauf hinzuweisen, dass sich in der Rezession die Stellung der Frau, die in langer Anstrengung verbessert wurde, wieder wesentlich zu verschlechtern droht. Massnahmen der Arbeitgeber zu Ungunsten der "Zweitverdienerinnen" gefährden auch längerfristig den Anspruch der Frau auf Berufsausübung und halten die in den letzten Jahren festgestellte Durchmischung der traditionellen Rollen von Mann und Frau zumindest auf. Unklare und unsichere Aussichten auf eine Anstellung nach Neigung und Eignung dämpfen die Erwartungen der Frau in den Beruf und vergrössern die Unsicherheiten bei der Ausbildungswahl. Diese mittelbaren Folgen der Rezession scheinen gegenwärtig grösser und sind langfristig gesehen bedeutender als die unmittelbaren; von den direkten wird nur ein Teil der Frauen betroffen, die indirekten treffen dagegen alle Frauen, auch die der nächsten Generation.

## B. DIREKTE AUSWIRKUNGEN DER REZESSION AUF DIE STELLUNG DER FRAU

### I Ausbildung, Eintritt ins Berufsleben

1. Schon vor der Rezession waren die Berufsmöglichkeiten für Mädchen beschränkter als für Burschen. Zwar sind die vom Berufsbildungsgesetz geregelten Berufe sowohl Mädchen wie Burschen gleicherweise zugänglich, faktisch jedoch stehen sie mehrheitlich den Burschen offen. Allerdings kam es in einzelnen Berufen, wie beispielsweise dem des Hochbauzeichners, in der Hochkonjunktur langsam zu einer geschlechtsmässigen Durchmischung. Anders war die Lage in den vom BIGA nicht reglemen-

tierten Berufen (Medizinische Hilfsberufe, Pflege- und einige PTT-Berufe), die teilweise als weibliche Domänen galten.

2. In der Rezession bereitet es Mühe, genügend Lehrstellen einzurichten, obschon beispielsweise SBB und PTT in den General- und Kreisdirektionen wie auch in den Werkstätten zusätzliche Lehrstellen für vom BIGA anerkannte Berufe geschaffen haben; in vielen Sektoren gehen die Lehrstellen sogar zurück. Wie eh und je werden weit mehr Lehrstellen für Burschen als für Mädchen ausgeschrieben; ausserdem werden viele Plätze, die während der Hochkonjunktur Burschen und Mädchen offenstanden, jetzt nur noch den Burschen angeboten. Die Durchmischung nimmt ab.

Nach der BIGA-Statistik beteiligten sich 1975 31'755 Lehrlinge und 15'446 Lehrtöchter an den Lehrabschlussprüfungen gemäss Berufsbildungsgesetz. Der Anteil der Mädchen am Total der Lehrabsolventen betrug also rund 33 Prozent. Von den letztes Jahr abgeschlossenen Lehrverträgen gelten 34'733 für Burschen und 18'046 für Mädchen. Gesamthaft bestanden 1975 108'932 Lehrverträge für Burschen und 41'942 für Mädchen. Der grosse Unterschied zwischen Knaben und Mädchen nach dieser Statistik liegt vor allem darin begründet, dass Mädchen verhältnismässig viel mehr als Knaben Berufe wählen, die nicht vom BIGA normiert und darum statistisch auch nicht erfasst werden (vom Roten Kreuz, von den Regiebetrieben des Bundes geregelte Berufe, sowie kaufmännische Anlernberufe oder Stellen für in Schnellkursen ausgebildete Sekretärinnen).

3. In der Rezession haben die - vor allem von Mädchen genutzten - Anlehrmöglichkeiten sehr stark abgenommen, weil Lehrlinge wieder in beliebiger Anzahl gefunden werden. Das ist bedauerlich, stellte doch bisher die Anlehre für Jugendliche nicht so sehr eine Alternative zur Voll-Lehre, als vielmehr eine Alternative zu keiner Ausbildung dar.

Ebenso werden betriebsinterne kurze Instruktionen für einfachere Arbeiten, die auch erwachsenen Arbeitnehmerinnen offenstanden, heute weniger angeboten, da viele Betriebe für die entsprechenden Tätigkeiten gegenwärtig besser ausgebildetes Personal finden. Es erweist sich, dass das Angebot an Anlehen und betrieblichen Instruktionen je nach Wirtschaftslage ausserordentlich stark schwankt, und dass die Mobilität der Absolventen in bedeutendem Mass von der Konjunktur abhängt. Zahlreiche Angelernte sind jetzt arbeitslos, während die gleichen Betriebe, die früher Anlehen durchführten, qualifizierte Arbeitskräfte einstellen.

4. Der erstmalige Eintritt in das Berufsleben nach der Ausbildung ist in der Rezession oft ausserordentlich schwer. In vielen Fällen erhält ein Mädchen im gelernten Beruf keine Stelle und muss froh sein, eine andere Arbeit zu finden.

## II Stellenmarkt

1. Das Stellenangebot ging seit Herbst 1974 auch in den Berufsgruppen mit überdurchschnittlichem Frauenanteil massiv zurück. Eine vom städtischen Arbeitsamt Zürich vorgenommene Auswertung der Inserate im Stellenanzeiger einer schweizerischen Tageszeitung, welche die Verhältnisse für Männer und Frauen Ende November 1975 mit denen im gleichen Zeitpunkt 1974 und 1973 vergleicht, zeigt zum Beispiel in den kaufmännischen Berufen und der Verwaltung einen Rückgang gegenüber 1973 um 71,5 Prozent, gegenüber 1974 um rund die Hälfte; für Verkaufspersonal und Aussendienst waren im November 1975 nur gut 55 Prozent der Stellen von 1973 und 73,8 Prozent derer von 1974 ausgeschrieben; beim Haus- und Pflegepersonal und den medizinischen Hilfsberufen waren im Vergleich zu 1973 knapp 24 Prozent weniger, gegenüber 1974 ungefähr 14 Prozent weniger Stellen angeboten.

In Genf, wo die Arbeitslosenversicherung seit 1932 obligatorisch ist, waren im Januar 1976, als die Arbeitslosigkeit am grössten war, 30% der Arbeitslosen Frauen. Es konnten damals 9% der arbeitslosen Männer und 7% der arbeitslosen Frauen plaziert werden. Das Verhältnis verschlechterte sich im April 1976, wo 18% plazierten Männern nur 12% plazierte Frauen gegenüberstanden.

Abgenommen haben für Frauen aber nicht nur Vollstellen. Vor allem Teilzeitstellen und temporäre Arbeiten, besonders in Büroberufen, werden rar. Zwar gibt es keine gesamtschweizerischen Unterlagen über die Entwicklung der Teilzeitarbeit, die Angaben der Beratungs- und Vermittlungsstelle für Teilzeit- und Temporärarbeit des städtischen Arbeitsamtes Zürich dürfen aber stellvertretend beigezogen werden. Danach standen im März 1973 106 Stellensuchenden 146 offene Stellen gegenüber und kamen 84 Vermittlungen zustande; ein Jahr später gab es bei 129 Suchenden und 116 Stellen 77 Vermittlungen; im März 1975 wurden 76 Stellensuchende registriert und 78 offene Posten, in 50 Fällen gelang eine Vermittlung; 1976 war das Angebot offener Stellen auf 22 geschrumpft, 51 Personen suchten eine Anstellung, 15 konnten vermittelt werden. Dass Temporär- und Teilzeitarbeitende von der Rezession besonders hart getroffen werden, spiegelt sich auch in den Geschäftsberichten 1975 der beiden grössten schweizerischen Vermittlerfirmen für temporäre Arbeit, die für letztes Jahr gegenüber 1974 einen Umsatzrückgang um 41,9 bzw. 50 Prozent ausweisen.

Temporär- und Teilzeitarbeit blühten vor allem auf einem trockenen Arbeitsmarkt, als es galt, zusätzliche Arbeitskräfte zu mobilisieren. Kommt es zu Entlassungen grösseren Ausmasses, wird Teilzeitbeschäftigten im Nebenverdienst und Zweitverdiennerinnen am ehesten gekündigt. Dies belegt u.a. eine Umfrage des Instituts für Wirtschaftsforschung der ETH Zürich 1975 bei Schweizer Unternehmern über Massnahmen zur Produktionsdros-

selung; nach dem Nicht-Ersetzen ausgeschiedener Arbeitnehmer folgt bereits an zweiter Stelle die Entlassung von Teilzeitbeschäftigten und ausländischen Arbeitnehmern.

Vom Rückgang der Teilzeitstellen betroffen sind vor allem Frauen mit Familienpflichten, darunter besonders alleinstehende Mütter. Weniger Teilzeitstellen verringern überdies die Möglichkeiten, wieder eine Berufstätigkeit aufzunehmen.

An diesem Gesamtbild ändert wenig, dass in einzelnen Wirtschaftszweigen wegen der Rückwanderung von Fremdarbeiterinnen Arbeitskräfte gesucht werden (vor allem in der Textilindustrie, zum Teil im Verkauf und im Gastgewerbe).

2. Der Personalstopp verunmöglicht die Schaffung neuer Stellen in der Verwaltung des Bundes und einiger Kantone. Daraus ergeben sich negative Auswirkungen auf die Stellung der Frau im allgemeinen, da gerade in den öffentlichen Verwaltungen die Frauen, was die Lohngleichheit und Arbeitsbedingungen betrifft, den Männern gleichgestellt sind.

Auch in den Regiebetrieben des Bundes ist es schwieriger geworden, eine Stelle zu finden. Bei den PTT nimmt die Rekrutierung in ausgesprochenen Frauenberufen ab. Ausserdem werden weniger Stellen durch Kündigung frei. Die SBB haben, anders als früher üblich, Absolventen einer Berufslehre nicht ohne weiteres als Beamte gewählt; Angestellten kann Kurzarbeit mit entsprechender Lohneinbusse zugemutet werden.

3. Zahlreiche Berufe und Stellungen, die für Frauen erst nach Jahren der Hochkonjunktur zugänglich wurden, sind wieder unerreikbaar.

Für Problemgruppen, die auf ein gewisses Entgegenkommen angewiesen sind (ältere Frauen, alleinstehende Mütter, Ausländerinnen), nehmen die Arbeitsmöglichkeiten deutlich ab.

4. Die Mobilität der Frauen hat Schranken. Frauen bestimmen, wenn sie verheiratet sind, den Wohnsitz nicht frei. Sie können also ihren Arbeitsplatz nicht in für sie günstigere Regionen verlegen. Familiäre Pflichten binden sie an einen Ort.

Eingeschränkt ist auch die Mobilität der alleinstehenden Frauen mittleren und höheren Alters. Ihre im Unterschied zu alleinstehenden Männern grösseren Schwierigkeiten bei der Eingliederung in die Gesellschaft lassen sie nur ungern die vertraute Stelle, den angestammten Wohnort wechseln.

Begrenzt wird die Mobilität der Frauen schliesslich durch die oft einseitige berufliche Qualifikation. Gesamthaft ist zu sagen, dass im unterschiedlichen Arbeitsangebot von Ort zu Ort für Frauen stärker als für Männer Arbeitslosigkeit versteckt liegt.

### III Erwerbstätige Frauen

1. Da erwerbstätige Frauen in geringerem Mass als Männer organisiert, in den Arbeiter-, Angestellten und Betriebskommissionen weniger vertreten sowie allgemein über die rechtlichen Ansprüche und Möglichkeiten schlechter im Bild sind, treffen die Rezessionsfolgen sie schutzloser als die Männer.
2. Die Rezession hat zu einer starken Abnahme der Absenzen wegen leichterer Krankheiten und Unfälle geführt. Zudem ist eine "freiwillige" Steigerung der Arbeitsleistung festzustellen. Gerade Frauen können aber häufig wegen anderweitiger Beanspruchung (Familie, Haushalt) die subjektiv für nötig erachtete Mehrleistung nicht erbringen. Die Anwendung des für die Privatwirtschaft unverbindlichen Grundsatzes "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" ist erschwert, teilweise gar blockiert. Auch eine langsame Angleichung der Frauen- an die Männerlöhne scheint unterbrochen.

3. Mit Lohneinbussen verbunden sind Verschlechterungen der nach dem Einkommen berechneten Sozialleistungen (AHV, IV, Arbeitslosenversicherung). Ein möglicherweise vorübergehender Lohnabbau kann aber die Sozialleistungen auf lange Dauer empfindlich schmälern.
4. Abgebaut werden Vergünstigungen, die gerade für Frauen mit familiären Verpflichtungen vorteilhaft waren, wie: Teilzeitregelungen, gleitende Arbeitszeit, unbezahlte Urlaube (die allerdings bei den PTT in jüngster Zeit zur Stellensicherung gewährt werden sollen). Nur scheinbar im Widerspruch dazu stehen Arbeitszeitverlängerungen für die in starrem Rahmen Weiterbeschäftigten.
5. Die Ursachen für die traditionelle Benachteiligung der Frau in der Wirtschaft (vor allem die Befürchtung, Frauen setzten die Arbeit mehr aus als Männer und könnten den Beruf zugunsten von Kindern einmal aufgeben) wirken sich in der Rezession verstärkt aus und verschlechtern die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen bedeutend. Höhere Stellungen sind für Frauen noch schwerer zugänglich als in wirtschaftlich besseren Zeiten; ein mehrheitlich männliches Kader wird für die Probleme berufstätiger Frauen jedoch weniger Verständnis aufbringen als ein gut durchmisches.
6. Heimarbeit wird weniger vergeben. Damit fällt eine Chance der Berufstätigkeit weitgehend dahin, die gerade in schwach industrialisierten Regionen und für eng an Haus und Familie gebundene Frauen einzigartig war.
7. Bei Teilarbeitslosigkeit und Entlassungen werden Frauen in verschiedener Hinsicht benachteiligt:

- Kurzarbeit wird oft nach Geschlecht und Zivilstand abgestuft, wobei verheiratete Frauen am härtesten betroffen sind;
- dasselbe trifft auf Entlassungen zu; jedenfalls wirken die "sozialen Kriterien", die dabei zu berücksichtigen sind, zu Ungunsten der Frauen als "Zweitverdienerinnen".

8. Entlassung oder Teilarbeitslosigkeit bewirken bei verheirateten Frauen - im Gegensatz zu den Männern - oft den Rückzug vom Berufsleben überhaupt. Beruf und Erwerbsleben als Möglichkeiten, sein Leben zu gestalten, fallen weg, werden aufgegeben. Während Männer sich nach einer neuen Stelle umsehen und Arbeitslosenentschädigung beanspruchen, kehren Frauen resigniert in den familiären und häuslichen Bereich zurück - oft endgültig, als wäre ein Experiment gescheitert.

Die kurzfristigen Folgen der Arbeitslosigkeit mögen zwar für verheiratete Frauen milder sein als für die Männer, die langfristige Verminderung der Entfaltungsmöglichkeiten erscheint jedoch unverhältnismässig einschneidend.

9. Die gegenwärtig schlechte Stellung der Frau in der Wirtschaft wird von einzelnen Arbeitgebern ausgenützt. So werden Frauen etwa als Aushilfskräfte zu Bedingungen beschäftigt, die den Gesamtarbeitsverträgen nicht entsprechen.
10. In der Rezession kann die Frau in ein neues, und zwar negatives Konkurrenzverhältnis zum Mann geraten: indem sie durch die Verhältnisse gezwungen ist, eine Arbeit auch zu schlechten Bedingungen anzunehmen, wird sie möglicherweise einem Mann vorgezogen, der höhere Ansprüche stellt.

Das Arbeitsklima zwischen Mann und Frau wird dadurch beeinträchtigt.

### C. INDIREKTE AUSWIRKUNGEN DER REZESSION AUF DIE STELLUNG DER FRAU

Ob den direkten darf man die indirekten Auswirkungen der Rezession auf die Frau nicht übersehen. Mögen sie auch kurzfristig weniger schlimm erscheinen als die direkten Folgen, so droht doch langfristig die Gefahr einer wesentlichen Verschlechterung der Stellung der Frau.

#### I Lebensbedingungen, besonders in der Familie

1. Verheiratete Frauen sind von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit des Ehemannes mitbetroffen. In den meisten Fällen stehen weniger Existenzmittel zur Verfügung. Die Frau muss vermutlich eigene Bedürfnisse und Wünsche unerfüllt lassen. Schwierigkeiten des Ehemannes und wirtschaftliche Sorgen stehen zuvorderst und können zu familiären Spannungen und Konflikten führen.
2. Da es weit mehr alleinstehende Frauen als alleinstehende Männer gibt, haben diese Frauen unter der allgemein beobachteten Isolation der Arbeitslosen besonders zu leiden.  
Die erfahrungsgemäss nur mit Mühe erreichte Eingliederung in die Gesellschaft am Wohnort wird vermutlich bei Arbeitslosigkeit weitgehend aufgegeben und dürfte später nur in seltenen Fällen wieder glücken. Da weibliche Arbeitnehmer überdies in weit geringerem Mass organisiert sind als die männlichen, finden sie nach der Entlassung kaum Halt und kundigen Beistand.
3. Während der Rezession sind die Defizite zahlreicher öffentlicher Haushalte gestiegen, was bald den Ruf nach harten Sparmassnahmen laut werden liess. Solche - teilweise schon ergriffenen - Massnahmen betreffen besonders einen Personalstopp in den öffentlichen Verwaltungen auf allen Stufen sowie die Stabilisierung oder den Abbau öffentlicher Dienstleistungen und Subventionen aller Art. Es muss vermutet werden, dass die finanziellen und sozialen Kosten solcher Sparmass-

nahmen oft die Frauen stärker belasten als die Männer. So trifft beispielsweise ein Aufschub der Einführung von Ganztageschulen einseitig die verheirateten Frauen; das gleiche gilt für den Verzicht auf Verkleinerung der Klassenbestände und auf Verbesserung der Betreuungsstätten im vorschulischen Bereich (Horte, Krippen). Sparmassnahmen führen aber auch zu Einschränkungen bei der Vergabe von staatlichen Unterstützungsbeiträgen aller Art. Im Kanton Zürich etwa wurden die im Voranschlag für 1975 bewilligten Summen für Stipendien an Hoch- und Mittelschulen nicht ausgeschöpft, obwohl sich - wiederum rezessionsbedingt - die Lage zahlreicher Studierender eher verschlechtert hatte. Die im ganzen schlechter informierten und im Umgang mit Behörden weniger geübten Frauen werden auch durch solche Sparpraktiken gegenüber Männern benachteiligt.

## II Auswirkungen auf das Bewusstsein der Frauen und der Gesellschaft

1. In einer Zeit, da verheiratete berufstätige Frauen als "Zweitverdienerinnen" stigmatisiert und nach dem "Prinzip der geringsten sozialen Härte" in erster Linie zur Kündigung empfohlen werden, drohen die alten Leitbilder wieder aufzuleben oder doch stärkere Beachtung zurückzugewinnen. Schlechtere Berufsaussichten auch der alleinstehenden Frau und deren besonders schwierige Lage im Fall von Arbeitslosigkeit schränken die freien Wahlmöglichkeiten der Lebensgestaltung ein und könnten die Abhängigkeit der Frau vom Mann verstärken. Das (möglicherweise falsche) Bewusstsein solcher Abhängigkeit ist geeignet, vermehrt die Lebensaussichten und Zukunftsvorstellungen der Mädchen zu prägen. Entsprechend wird man sich einrichten durch:
  - abnehmende Bereitschaft zur - vor allem längerdauernden - Ausbildung (sinkende Berufsaspirationen bei schulentlassenen Mädchen; Zunahme der beruflichen Beschränkung auf die Haushaltlehre; bei Studentinnen Angst vor Studienrichtungen, die bis vor kurzem kaum beschrritten wurden);

- Ausrichtung der Kindererziehung auf traditionelle Rollenbilder.

2. Damit droht eine rückwärtsgewandte Veränderung der sozialen Wertvorstellungen. Die seit langem als fragwürdig empfundene feste Rollenverteilung von Mann und Frau, die freilich in den letzten Jahren zunehmend überwunden wurde und nun auch im Ehe-recht beseitigt werden soll, könnte erneut zu Geltung gelangen. Gefährdet würden dadurch die - ausser der Einführung des Frauenstimmrechts - in neuerer Zeit praktisch bedeutensten Verbesserungen für die Stellung der Frau: ihr Anspruch auf Berufsausübung sowie ihr mehr und mehr partnerschaftliches Verhältnis zum Ehemann, das der Rollendurchmischung sehr förderlich ist. Während die Rezession je nachdem bald überwunden werden kann, dürfte es wohl einige Zeit dauern, bis die Folgen auf psychologischem und gesellschaftlichem Gebiet wieder rückgängig gemacht wären.

#### D. MASSNAHMENVORSCHLÄGE

##### I Allgemeines

Beste Voraussetzung für die berufliche Integration und Besserstellung der Frau ist die Wiederherstellung der Vollbeschäftigung. Dabei will sich die Kommission weder über die Ursachen der gegenwärtigen Rezession äussern, noch Empfehlungen abgeben, wie Vollbeschäftigung wieder herzustellen sei. Immerhin glaubt sie, dass angesichts drohender struktureller Arbeitslosigkeit allgemein eine bessere Verteilung der Arbeit sinnvoll wäre. Auch wenn leider zu befürchten ist, dass es in absehbarer Zeit nicht gelingen wird, Vollbeschäftigung zu erreichen, muss doch versucht werden, die berufliche Eingliederung jener Frauen zu verbessern, die arbeiten wollen oder gezwungen sind, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

## II Empfehlungen an einzelne Adressaten

Aus einem breiten Fächer denkbarer Massnahmen zur Korrektur bzw. Milderung der rezessionsbedingten Schlechterstellung der Frau hat die Kommission einige wenige ausgewählt, die unerlässlich scheinen und bei gutem Willen ohne allzu grossen Aufwand innert nützlicher Frist ergriffen werden können. Auf Nennung bloss wünschbarer Massnahmen wird verzichtet. Im allgemeinen ergibt sich die Begründung der stichwortartigen Empfehlungen aus dem vorangehenden Teil des Berichts; Erläuterungen werden nur in Einzelfällen beigefügt.

### 1. Bundesrat:

- Entwurf eines Bundesgesetzes für Konjunkturstatistik (Beschäftigungsstatistik mit genauer Ausscheidung der Frauenbeschäftigung);
- Ausschöpfen aller Möglichkeiten, dem Grundsatz "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" zur Anwendung zu verhelfen;
- Erfassung zusätzlicher Daten hinsichtlich der Frauenbeschäftigung anlässlich der Volkszählung 1980.

### 2. Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA):

- Verbesserung der Informationslage durch stärker differenzierte und umfassende Statistiken;
- Ausbau der Arbeitslosenversicherung, besonders zugunsten der Frau, die nach dem Aufziehen der Kinder wieder berufstätig werden will.

### 3. Bund, Kantone, Gemeinden:

- Flexiblere Handhabung allfälliger Personalstopps;
- Aufhebung der starren Altersbeschränkung für Ausbildung, Anstellung und Beschäftigung (z.B. bei Krankenschwestern und Lehrerinnen);
- Schulung, Umschulung, Weiterbildung;
- Laufbahnberatung (Ausbildungsberatung) ohne Alterslimite;
- Bereitstellung von Teilzeitarbeit (Halbtagsstellen).

4. Gemeinden im besonderen:

- Einbezug der jungen Mädchen in bestehende oder geplante Arbeitseinsätze;
- Vorbereitung des Wiedereinstiegs von Frauen ins Erwerbsleben.

5. Arbeitgeber:

- Schaffung zusätzlicher Teilzeitstellen;
- Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse der Frauen bei Massnahmen, die mit strukturellen Änderungen zusammenhängen;
- Einräumung besserer Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen.

6. Arbeitnehmerorganisationen:

- Sorge, dass vermehrt Frauen zur Wahl in Arbeiter-, Angestellten- und Betriebskommissionen vorgeschlagen werden.

7. Frauenorganisationen:

- Mitwirkung bei Programmen zur Beratung von Frauen, die unter den Folgen der Rezession leiden;
- Mitwirkung bei der Schaffung von Gruppen zur Vorbereitung von Frauen auf den Wiedereintritt in das Berufsleben;
- Verstärkung der Informationstätigkeit über die Beziehung der Frau zur Wirtschaft.

III Aufforderung an betroffene Frauen, Eltern junger Mädchen und die Öffentlichkeit

An den in langer Anstrengung erkämpften Ansprüchen - wie dem Recht auf Berufsausübung und dem Recht auf Lebensentfaltung auch ausserhalb der Familie- soll von den Frauen nach Auffassung der Kommission auch in der Rezession festgehalten werden.

Da am schlechtesten qualifizierte Arbeitnehmer am schwersten eine Stelle finden, kommt der beruflichen Aus- und Weiterbildung der Frau höchste Bedeutung zu. Dies nicht zuletzt, weil eine gute Berufsbildung der Frau sich auf die Familie und die Erziehung positiv auswirkt, in späteren Lebensphasen jede Art von ausserfamiliärer Aktivität erleichtert und so zur Bewältigung des Alters entscheidend beiträgt.

Frauen müssen schliesslich bereit sein, sich in Arbeiter-, Angestellten- und Betriebskommissionen wählen zu lassen und dort die Interessen der Frau zu vertreten.

#### IV Sofortmassnahmen

Um die Auswirkungen der Rezession auf die Frauen überhaupt zuverlässig feststellen zu können, und um keine weitere Zeit für die "erste Hilfe" zu versäumen, drängen sich ausser den unter Abschnitt II empfohlenen Massnahmen die folgenden Sofortmassnahmen auf. Sie sollen mithelfen, dass diese Empfehlungen wirksam werden können.

##### 1. Periodische Berichterstattung über die Struktur der Arbeitslosigkeit

Grundvoraussetzung für alle Massnahmen zur Linderung der Rezessionsfolgen für die Frau ist genaue Kenntnis der Struktur der Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenstatistik des BIGA, die nach dem Geschlecht, dem Alter, dem Kanton und der Berufsgruppe differenziert, müsste weiter verfeinert werden und etwa auch Angaben über die Nationalität, den Zivilstand und die Familiengrösse der betroffenen Frauen und Männer machen. Wichtig wäre weiter eine ebenso gut ausgebaute Statistik der Kurzarbeit.

##### 2. Information

Die Massenmedien sollen eingeladen werden, systematisch und gezielt die Frauen über die Auswirkung der Rezession, ihre Rechte und ihre Möglichkeiten zu informieren.

##### 3. Beratungs- und Hilfsstellen

Nach Auffassung der Kommission obliegt es den grösseren Gemeinden in Verbindung mit den Frauenorganisationen, bestehende Stellen und Einrichtungen mit der Aufgabe zu betrauen, den von der Rezession betroffenen Frauen mit Rat und Tat beizustehen.

Zu denken ist etwa an den Ausbau der Leistungen von Sozial-  
ämtern und der Berufsberatung auf den Gebieten der Information  
über Arbeitsmöglichkeiten, der Auskunft in arbeitsrechtlichen  
Fragen sowie der Hilfe bei der Stellensuche. Die Leistungen  
müssten kostenlos sein. Zweck dieser zusätzlichen Beratung und  
Hilfe wäre es, rezessionsbedingte Frauenarbeitslosigkeit so  
rasch wie möglich zu überwinden; auf jeden Fall sollte dadurch  
verhindert werden, dass Arbeitslosigkeit als etwas nahezu Un-  
überwindbares angesehen oder gar erlebt und zum Anlass für einen  
Rückzug aus dem Erwerbsleben wird.

#### 4. Bereitstellung von Geldmitteln

Es sind die nötigen Geldmittel zur Verfügung zu stellen, damit  
Frauen weitergeschult werden können, um ihnen den Wiedereintritt  
ins Berufsleben zu erleichtern.

#### Anhang:

Die nachstehende Tabelle gibt Aufschluss über die berufstätigen  
Frauen von 15 und mehr Jahren; sie beruht auf der eidg. Volks-  
zählung 1970 (Statistische Quellenwerke der Schweiz, Heft 533  
"Erwerb und Beruf", Bern 1974)

A N H A N G

Berufstätige Frauen von 15 und mehr Jahren nach  
Alter und Zivilstand 1970

Alter in Jahren	Ledig	Verheiratet	Verwitwet	Geschieden	Berufstätige Frauen im ganzen
<u>Berufstätige Frauen von 15 und mehr Jahren</u>					
15-19	124'111	4'454	7	18	128'590
20-24	124'100	54'689	128	1'329	180'246
25-29	51'096	71'766	432	4'294	127'588
30-34	26'106	60'956	792	5'289	93'143
35-39	21'352	59'671	1'539	6'256	88'818
40-44	20'314	58'029	3'151	7'090	88'584
45-49	20'509	53'423	5'711	7'449	87'092
50-54	17'252	38'560	7'284	6'270	69'366
55-59	18'588	31'370	11'126	5'804	66'888
60-64	16'268	18'312	11'740	4'454	50'774
65-69	9'377	6'514	7'714	1'933	25'538
70 +	6'417	2'360	5'805	904	15'486
Zusammen	455'490	460'104	55'429	51'090	1'022'113

Promilleverteilung nach dem Zivilstand

15-19	965	35	0	0	1'000
20-24	689	304	0	7	1'000
25-29	401	562	3	34	1'000
30-34	280	654	9	57	1'000
35-39	240	672	17	71	1'000
40-44	229	655	36	80	1'000
45-49	235	613	66	86	1'000
50-54	249	556	105	90	1'000
55-59	278	469	166	87	1'000
60-64	320	361	231	88	1'000
65-69	367	255	302	76	1'000
70 +	414	152	375	59	1'000
Zusammen	446	450	54	50	1'000

Promilleverteilung nach Altersklassen

15-19	272	10	0	0	126
20-24	272	119	2	26	176
25-29	112	156	8	84	125
30-34	57	132	14	104	91
35-39	47	130	28	122	87
40-44	45	126	57	139	87
45-49	45	116	103	146	85
50-54	38	84	131	123	68
55-59	41	68	201	114	65
60-64	36	40	212	87	50
65-60	21	14	139	38	25
70 +	14	5	105	17	15
Zusammen	1'000	1'000	1'000	1'000	1'000

*Ausleihexemplar*

Ausleihexemplar

Bitte zurück an:  
Dokumentationsstelle für Frauenfragen  
Schwarztörstrasse 51  
3003 Bern

# Die Stellung der Frau in der Schweiz

Teil III:  
Recht

Die  
Stellung  
der Frau  
in der  
Schweiz

Teil III:  
Recht

## Vorwort

"Ein ansehnlicher Teil dessen, was sich bei uns noch im Stadium gesetzgeberischer Vorarbeiten befindet, ist in anderen Ländern schon fester Bestandteil der Rechtsordnung und Praxis und gehört heute zweifellos zum internationalen Standard."

(Botschaft des Bundesrates über die Volksinitiative "Gleiche Rechte für Mann und Frau")

Mit dem vorliegenden Heft publiziert die Eidg. Kommission für Frauenfragen einen weiteren Teil ihres umfassenden Berichts über die Stellung der Frau in der Schweiz. Sie erfüllt damit einen Auftrag des Bundesrates.

Das Heft gliedert sich in 3 Abschnitte. In der Einleitung wird der Zusammenhang mit dem vorangegangenen und den folgenden Teilberichten hergestellt und erläutert, was vom Rechtsteil zu erwarten ist und welche Ansprüche er nicht erfüllen kann. Das erste Kapitel umreißt den Stand der Ungleichheit der Behandlung von Mann und Frau im schweizerischen Bundesrecht. Ihm folgen zwei Exkurse: der eine informiert vertieft über das Personalrecht des Bundes, das als besonders gleich gilt; der andere betrifft die Volksinitiative "Gleiche Rechte für Mann und Frau", die derzeit vom Parlament beraten wird. Ueber die internationalen Bemühungen zur Gleichberechtigung der Geschlechter gibt das zweite Kapitel Auskunft unter Verweis auf Dokumente der Vereinten Nationen, einzelner ihrer Sonderorganisationen und des Europarats.

Kapitel zwei geht auf einen Bericht zurück, den die Berner Anwältin Dr. Gret Haller vor einiger Zeit im Auftrag der Kommission erstattet und vor kurzem aktualisiert hat. Die Einleitung sowie Kapitel eins verfassten Dr. iur. Elisabeth Veya, Sekretärin der Kommission, und Fürsprecher Christoph Reichenau. Die zuständigen Stellen der Bundesverwaltung überprüften den Text. Von der Kommission wurde der Bericht im März 1980 verabschiedet.

Bei der Veröffentlichung zu danken haben wir erneut Verena Laedrach-Feller und Franziska Brand-Lechner für die Herstellung der Druckvorlage; dem Grafiker Reinhart Morscher für die Gestaltung; der Juristin Dr. Hildegard Zillig-Hartmann für die sorgfältige Uebertragung ins Französische. Wenn der Bericht trotz seiner Nüchternheit und wegen seiner Sachlichkeit zur Kenntnis und als Anlass für Veränderungen genommen wird, ist die mühevollen Detailarbeit nicht umsonst gewesen.

Eidg. Kommission für Frauenfragen  
Die Präsidentin:



Dr. Lili Nabholz-Haidegger

# Einleitung

## 1 Zusammenhänge

Bei ihrer Einsetzung im Jahre 1976 erhielt die Eidg. Kommission für Frauenfragen vom Bundesrat u.a. den Auftrag, periodisch über die Situation der Frauen in der Schweiz zu berichten. Teil I eines solchen Berichtes wurde im November 1979 dem Bundesrat und der Öffentlichkeit vorgestellt und befasste sich mit den Bereichen Gesellschaft und Wirtschaft. Bereits diese Aufzeichnung der bestehenden Defizite der Frauen in Bildung, Wirtschaft, Politik und öffentlichem Leben vermochte mancherorts Erstaunen, ja Bestürzung hervorzurufen. Insoweit konnte also auch dieser wenig kommentierende, vor allem beschreibende Bericht zusammen mit den Empfehlungen der Kommission zu neuem Nachdenken führen. Selbstverständlich muss man davon ausgehen, dass der Rapport - wie alle Expertenberichte - vor allem jene Kreise erreicht hat und erreichen wird, welche bereits - was Frauenfragen angeht - aus dem einen oder anderen Grunde sensibilisiert sind.

Nach dem Band "Gesellschaft und Wirtschaft" sollten - wie damals im Vorwort angekündigt - drei weitere Teilberichte erscheinen. Hier wird nun der erste davon, der Teil "Recht", vorgestellt. Die Untersuchung über "Die persönliche Situation der Frau: Familie und Familienlosigkeit" sowie eine Schilderung der "Frauenszene: Frauenorganisationen und Frauenfragen in Kultur und Medien" werden in absehbarer Zeit folgen.

## 2 Was ist der vorliegende Teilbericht und was kann er nicht sein?

### 21 In der Schweiz: Beschränkung auf das Bundesrecht

Mann und Frau in der Schweiz sind faktisch nicht gleichberechtigt - dies hat Teil I klar zu Tage gebracht. Ungleichheiten bestehen aber auch im positiven Recht. Der vorliegende Bericht will deshalb aufzeigen, wo im geltenden Recht diese

Ungleichheiten liegen, was sich in dieser Beziehung seit 1971 geändert hat und welche Revisionen heute im Gang sind. Wir beschränken uns grundsätzlich auf Rechtsnormen, die in der systematischen Sammlung des Bundesrechts enthalten sind. Viele wichtige Erlasse bleiben jedoch unberücksichtigt, weil keine wesentlichen Ungleichheiten in der Behandlung von Mann und Frau gefunden wurden. Andere Bereiche wiederum, welche geschlechtsspezifisch unterschiedliche Normen enthalten, werden bis auf verhältnismässig tiefe Erlassstufen hinunter erfasst - selbst wenn sie die systematische Sammlung nicht mehr verzeichnet. In einem Exkurs zum Recht der Bundesbeamten - welches als ein Beispiel für eine Mann und Frau gleichbehandelnde Ordnung gelten könnte, weil nicht ein Privater, sondern der Bund als Arbeitgeber auftritt - werden beispielsweise auch Richtlinien, Rundschreiben und Reglemente zum Vergleich aufgenommen, die zum Teil überhaupt nicht veröffentlicht sind.

Die kantonalen Rechtsordnungen bleiben unerwähnt - in der Annahme, dass sich auch dort die markantesten Diskriminierungen in denselben Bereichen wie im Bundesrecht zeigen. Zum Recht der Kantone sei immerhin erwähnt, dass - im Zusammenhang mit der Vernehmlassung zur eidgenössischen Initiative "Gleiche Rechte für Mann und Frau" der Staatsrat des Kantons Waadt eine Arbeitsgruppe zur Untersuchung der faktischen und rechtlichen Ungleichheiten von Frau und Mann im Kanton eingesetzt und deren Bericht dem Grossen Rat zugeleitet hat. Für eine ähnliche Untersuchung über die Stellung der Frau hat im Sommer 1979 auch der Grosse Rat von Basel-Stadt auf Antrag des Regierungsrates einen Kredit von 100'000 Franken gesprochen. Als erster und bisher einziger Stand hat der Kanton Jura die Gleichberechtigung von Mann und Frau in die Verfassung aufgenommen (Art. 6 Abs. 1 KV) und gleichzeitig ein "Bureau de la Condition féminine" bestellt (Art. 44 KV).

## 22 Ausblick auf den internationalen Standard

Es soll aber nicht nur die unterschiedliche Stellung von Mann und Frau im innerstaatlichen eidgenössischen Recht betrachtet werden, sondern - als Vergleich zum internationalen Standard - auch die Stellung der Frau im Recht der Vereinten Nationen, der Europäischen Gemeinschaften und des Europarates (dieses Kapitel stützt sich auf einen im Auftrag der Eidg. Kommission für Frauenfragen von Dr. Gret Haller, Bern, verfassten Artikel, der in Nr. 1/2-79 des Bulletins "F-Frauenfragen" in vollem Umfang erschienen ist). Die grosse Zahl einschlägiger Dokumente zeigt, dass wohl im internationalen Kontext Frauenpostulate ein verhältnismässig gutes Echo finden, aber meistens zwischen Erklärung und Realisation ein langer und mühsamer Weg liegt. Als Beispiel dazu kann das Uebereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation aufgeführt werden, das für die Schweiz zwar seit 1973 verbindlich ist und das Prinzip des gleichen Lohnes für gleichwertige Arbeit von Frau und Mann verkündet, jedoch nur für den Bund als Arbeitgeber Gültigkeit hat oder in Bereichen, wo der Bund entsprechende Kompetenzen besitzt (z.B. Festlegen der Gehälter von Bundesbeamten und -angestellten, Bestimmung der Mindestlohnansätze für Heimarbeiter). Auf die in der Privatwirtschaft ausgehandelten Löhne hat dieses Uebereinkommen jedoch keinerlei Auswirkungen (vgl. S. 12 f. und 19).

## 23 Ein Katalog, kein Kommentar

Neben der schematischen und nüchternen Katalogisierung der rechtlichen Ungleichheiten werden wir uns im allgemeinen kein Urteil darüber anmassen, ob die festgestellten Unterschiede zum Vor- oder zum Nachteil der Frauen sind. Selbst durch ausführliche Studien in allen Lebensbereichen liessen sich kaum eindeutige Schlüsse ziehen. Einzelne Resultate würden auch gar keine definitive und gültige Aussage beinhalten, sondern trafen nur für eine bestimmte wirtschaftliche und politische Konstellation zu. Ausserdem dürfte es schwierig sein, privilegierende und diskriminierende Ungleichheiten auseinanderzuhalten, so z.B. bei den Sonderschutzbedingungen der Frauen im Arbeitsrecht, die wohl auf die Frauen speziell Rücksicht nehmen, doch gleichzeitig ihre Position auf dem Arbeitsmarkt erschweren. Eine weitere Komplikation entsteht aus der Tatsache, dass "die Frauen" keine homogene Gruppe bilden, sondern nach Zivilstand, Alter, Wunsch nach Berufstätigkeit usw. ganz verschiedene Interessen haben. Gewisse Ungleichheiten können schliesslich je nach Zielvorstellung verschieden beurteilt werden.

## 24 Nicht berücksichtigt: Ungleiche Auswirkungen einer "gleichen" Norm

Ebenso verzichten wir darauf, geschlechtsneutrale Bestimmungen aufzunehmen, die sich jedoch in der Praxis auf Frau und Mann verschieden auswirken. Lediglich als Illustration dieser Erscheinung diene die Bestimmung in der heute noch geltenden Arbeitslosenversicherungsordnung, wonach Teilzeitbeschäftigte nur dann Anspruch auf Leistungen erheben können, wenn sie in 365 Tagen während mindestens 26 Wochen eine regelmässige beitragspflichtige Beschäftigung von mindestens 15 Stunden pro Woche ausgeübt haben (Art. 15 ALG, SR 813.11). Diese Vorschrift wirkt sich fast ausschliesslich gegen Hausfrauen aus, die wegen ihrer Familienpflichten nicht längere Zeit ausser Haus tätig sein können, aber trotzdem auf diesen Verdienst angewiesen wären.

## 25 Nicht berücksichtigt: Die Anwendung des Rechts

Auch die Rechtsanwendung bleibt ganz allgemein unberücksichtigt. Die Analyse der Gerichts- und Verwaltungsentscheide hätte den Rahmen dieses Berichts gesprengt. Trotzdem wäre es sehr aufschlussreich zu erfahren, ob und in welchem Masse die Rechtsprechung von den traditionellen Rollenerwartungen getragen ist und wie weit sich "Sexismus in der Sprache" heraushören liesse. Es wäre höchst verdienstvoll, wenn sich die Universitätsinstitute und die Organisationen der Forschungsförderung damit zu beschäftigen begännen. Das Bild, das sich aus einer einlässlichen Untersuchung der Rechtsprechung schweizerischer Gerichte aller Stufen ergäbe, würde mit hoher Wahrscheinlichkeit die Tendenzen des positiven Rechts bestätigen, nicht korrigieren. Dies ist keineswegs erstaunlich, ist doch anzunehmen, dass sowohl Rechtsordnung als auch Jurisdiktion hinsichtlich ihres Verständnisses von Mann und Frau im Einklang mit der Auffassung der Mehrzahl der Bevölkerung stehen. Solche "Gesellschaftsnormen" prägen selbstverständlich die richterliche Rechtsprechung auch dort, wo der Wortlaut der

Normen Raum für nicht-diskriminierende Interpretation liesse. Dies zeigt sich augenfällig im Ehescheidungsrecht bei der Frage nach dem Sorgerecht für die Kinder: Die feststehende Praxis kantonaler Obergerichte geht dahin, Kleinkinder in der Regel der Mutter zuzuweisen, es sei denn, der Vater könne die durch das Bedürfnis der Kinder nach mütterlicher Liebe und Zuneigung bedingte Vorgabe zugunsten der Mutter durch besondere Vorzüge kompensieren (BGB 79 II 241). In den meisten Fällen wird gar nicht gefragt, ob allenfalls der Vater das engere Verhältnis zu den Kindern hat oder ob die - meist gezwungenermassen einem (aufgrund ihres Ausbildungsdefizites schlecht bezahlten) Verdienst nachgehende - Mutter wirklich mehr Zeit für die Kindererziehung aufbringen kann (und will) als der ebenfalls berufstätige Vater. Abgesehen davon scheint die Erfahrung zu zeigen, dass alleinerziehenden Vätern von der Umwelt ungleich mehr Anteilnahme und Unterstützung zukommen als einer Frau - dies wiederum aufgrund der Gesellschaftsnorm, welche die Situation einer alleinstehenden Frau mit ihren Kindern nicht als etwas Besonderes empfindet.

#### 26 Kristallisationspunkt der Ungleichheit: Das (geltende) Eherecht

In jeder Rechtsordnung ist das Familienrecht, besonders das Eherecht, für die Situation von Mann und Frau von fundamentaler Bedeutung. Unser noch geltendes Eherecht - seit 1912 in Kraft und heute im Begriff, wesentlich revidiert zu werden - geht vom "Normalzustand" der traditionellen Ehe mit der althergebrachten Arbeitsteilung vom Mann als Versorger und der Frau als Hausfrau und Erzieherin der Kinder aus. Die starre Ausgestaltung der Familie als gesellschaftliche Grundnorm wirkt sich auch auf andere Rechtsgebiete wie das Sozialversicherungsrecht, das Strafrecht, das Schuldbetreibungs- und Konkursrecht usw. aus. So beeinflusst diese Rollenverteilung beispielsweise die Ausrichtung von Beiträgen der Invalidenversicherung an die Wiedereingliederung: Die bei Eintritt der Invalidität (vielleicht bloss vorübergehend wegen Geburt u.ä.) "nicht aktive" Frau hat keinen Anspruch auf eine berufliche Wiedereingliederung, auch wenn sie später wieder berufstätig werden möchte (Art. 27 Abs. 2 IVV). Der berufstätige "aktive" Ehemann hingegen hat seinerseits theoretisch keinen Anspruch auf Massnahmen zur Wiederherstellung seiner Fähigkeiten in der Hausarbeit.

Auch wenn das Familienrecht als Kristallisationspunkt dieser sich durch die gesamte Rechtsordnung ziehenden Rollenfixierung heute im Umbruch steht, stützen wir uns bei den folgenden Ausführungen trotzdem auf das bisherige, noch geltende Eherecht. Dies rechtfertigt sich deshalb, weil dieses Ehe- und Familienmodell eben auch allen übrigen Gesetzen und Verordnungen zugrunde liegt. Immerhin ist zu erwarten, dass bei der Einführung des neuen, vorläufig im Entwurf vorliegenden Eherechts, welches Mann und Frau zumindest formal als gleichberechtigte Partner betrachtet, die Vorschriften weiterer Rechtsgebiete angepasst werden.

Das vom Gesetzgeber angenommene "Modell" der Lebensgestaltung wirkt sich auch auf die Lebensbedingungen derjenigen Menschen aus, die gar nicht direkt von den entsprechenden Rechtsnormen betref-

fen werden, weil ihr Lebenslauf von diesem supponierten Normalfall abweicht. Ein Grund, weshalb Mädchen noch heute in der Regel schlechter ausgebildet werden als Knaben liegt in den Annahmen, dass zum einen der Normalfall "Ehe" früher oder später eintreten wird und zum andern, dass damit und deshalb die wirtschaftliche Sicherheit gewährleistet sei. Die Investition einer langen und teuren Ausbildung lohnt sich deshalb nicht - dies ganz im Gegensatz zur Situation bei den Knaben, die von früh an auf ihre spätere Versorgerrolle vorbereitet werden. Umgekehrt sind die Fälle zahllos, wo diese Sekundärererscheinungen wieder zurück auf die Rechtsnorm wirken. Der Mann ist nämlich heute in der Regel nicht nur deshalb der Versorger der Familie, weil dies im Eherecht so vorgesehen ist, sondern auch - weil er - aufgrund der gesellschaftlichen Normen - tatsächlich die besseren Chancen hat, überhaupt eine Familie ernähren zu können. Diese unterschiedliche Ausgangslage von Mann und Frau innerhalb des gesellschaftlichen und beruflichen Lebens wirkt sich auf alle Männer und Frauen aus - also auch auf die Ledigen, Geschiedenen und Verwitweten - die als Alleinstehende ausserhalb des Normalmodells stehen. Die bessere Entlohnung der Männerarbeit kommt auch den alleinstehenden Männern zugute - unter den schlechten Karriereaussichten für Frauen leiden hingegen auch diejenigen Frauen, die nicht heiraten oder die während der Ehe berufstätig bleiben wollen: jede Frau ist durch ihre Fähigkeit, Kinder zu gebären, für einen Arbeitgeber zum vornherein ein Unsicherheitsfaktor in seiner längerfristigen Betriebsplanung.

Teil III:  
Recht

Ungleichheiten der Behandlung  
von Mann und Frau im  
schweizerischen Bundesrecht

Exkurs 1:

Personalrecht des Bundes

Exkurs 2:

Volksinitiative "Gleiche  
Rechte für Mann und Frau"

Der internationale Standard:

eine Zusammenstellung der  
Bemühungen internationaler  
Organisationen

um die Gleichberechtigung  
von Mann und Frau

# Ungleichheiten der Behandlung von Mann und Frau im schweizerischen Bundesrecht

Die Lage der Frau ist im vergangenen Jahrzehnt abgesehen von der Einführung des Frauenstimm- und wahlrechts von Rechtsänderungen weitgehend unbeeinflusst geblieben. Daran ändern paar wenige Revisionen nichts, die teilweise ohnehin nur längst fällige Anpassungen an den Stand der Rechtsordnungen vergleichbarer ausländischer Staaten brachten. Verschiedene Bestrebungen zur rechtlichen Besserstellung, ja zur Gleichberechtigung der Frau sind jetzt aber auf allen Ebenen der Rechtsetzung im Gang; einzelne davon (etwa die Volksinitiative "Gleiche Rechte für Mann und Frau", zu welcher der Bundesrat einen Gegenvorschlag ausgearbeitet hat) werden allerdings ohne Tätigwerden des Gesetzgebers unmittelbar nur geringe Wirkung entfalten, andere dürften erst in einigen Jahren in Kraft treten (so die Revision des Ehe- und des Ehegüterrechts). Für die nächste Zukunft ist also doch ein gewisser Wandel zu erwarten. Wie im allgemeinen Bewusstsein, werden auch im Recht die Veränderungen Schritt für Schritt, Bestimmung für Bestimmung erfolgen.

## 1 Bundesverfassung

### 11 Entwicklung seit 1970

Seit 1970 ist die Bundesverfassung ein einziges Mal eindeutig im Interesse der Frauen geändert worden: am 7. Februar 1971 wurden den Schweizerinnen in Art. 74 BV ausdrücklich die gleichen politischen Rechte und Pflichten übertragen. Aus Rücksicht auf die innert gewisser Schranken verfassungsrechtlich garantierte Organisationsautonomie der Kantone (Art. 3, 5, 6 BV) wurde aber gleichzeitig in Abs. 4 dieses Artikels ein Vorbehalt des kantonalen Rechts für kantonale und kommunale Abstimmungen und Wahlen eingefügt.

Auch zugunsten der Frauen wirkt sich in Zukunft zweifellos die am 3. Dezember 1972 vorgenommene Revision des Art. 34quater BV aus, wodurch die AHV und besonders die berufliche Vorsorge (2. Säule) präziser umrissen wurden.

Im übrigen stiessen einige Postulate auf Ablehnung: am 8. Dezember 1974 wurden sowohl eine Initiative zur Verbesserung der sozialen Krankenversicherung wie auch der von der Bundesversammlung dazu ausgearbeitete Gegenvorschlag verworfen. Am 25. September 1977 sagte eine knappe Mehrheit des Volkes (darunter mehrheitlich Frauen) Nein zur Volksinitiative für die Fristenlösung; nur wenig später, am 28. Mai 1978, wurde mit grosser Mehrheit auch die erweiterte Indikationenlösung des Bundesgesetzes über den Schwangerschaftsabbruch abgelehnt). Im übrigen stellt sich die Frage, wie sehr sich die am 25. September 1977 beschlossene Erhöhung der Unterschriftenzahl und die Verkürzung der Fristen für Initiative und Referendum gegen die nicht sonderlich effizient organisierten Interessen der Frauen auswirken.

## 12 Stand der Ungleichheiten

Gegenwärtig behandelt die Bundesverfassung (SR 101) Mann und Frau in 7 Bestimmungen ungleich:

Art. 18 BV erklärt jeden Schweizer, aber keine Schweizerin für wehrpflichtig.

Art. 22bis BV bestimmt in Abs. 4, der Bund sei befugt, die Zivilschutz-Dienstpflicht für Männer durch Gesetz einzuführen; Frauen können nach Abs. 5 die Schutzdienstpflicht freiwillig übernehmen.

Art. 41ter BV in Verbindung mit Art. 8 der Uebergangsbestimmungen legt die Familienbesteuerung in der direkten Bundessteuer (Wehrsteuer) fest.

Art. 44 BV behandelt Schweizer Bürgerinnen und Bürger ungleich, was die Weitergabe ihres Bürgerrechts an die Kinder betrifft. Art. 54 Abs. 4 BV sagt, dass die Frau durch Heirat das Bürgerrecht des Mannes erwirbt.

Art. 74 Abs. 4 BV behält das kantonale Recht vor, was die Beteiligung der Frauen an Abstimmungen und Wahlen der Kantone und Gemeinden betrifft.

Endlich führt auch Art. 4 BV in der Auslegung des Bundesgerichts nicht zur Gleichbehandlung, da Mann und Frau nur nach Massgabe der herrschenden Rechtsanschauung gleich zu behandeln sind.

Am 12. Oktober 1977 hat das Bundesgericht die auf Art. 4 BV gestützte staatsrechtliche Beschwerde einer Neuenburger Lehrerin wegen Verletzung des Grundsatzes "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" gutgeheissen und die Verfügung aufgehoben, wonach die Rekurrentin lohnmässig tiefer eingestuft wurde als ihre auf gleicher Stufe unterrichtenden Kollegen. Mit diesem Entscheid (BGE 103 Ia 517ff.) ist ein begrüssenswerter Schritt im Hinblick auf die Verwirklichung des Lohngleichheitsprinzips getan worden, hielt das Bundesgericht doch fest: "D'après la conception juridique actuelle, il n'est en effet point douteux que l'art 4 Cst.

garantit à la femme travaillant dans un service public la même rémunération qu'à l'homme qui effectue le même travail. Le principe de l'égalité de droit entre hommes et femmes est si profondément ancré dans le sentiment juridique suisse (preuve en soient par exemple les travaux de revision du droit de la famille) que l'on doit considérer actuellement comme constituant une violation de ce principe le fait qu'un homme et une femme travaillant dans un service public ne soient pas rétribués de la même façon lorsqu'ils accomplissent le même travail" (p. 327).

### 13 Im Gang befindliche Revisionen

In erster Linie Beachtung verdient, dass aufgrund zweier 1965 eingereichter Motionen die Frage einer Totalrevision der Bundesverfassung seit über zehn Jahren sehr gründlich studiert wird. Im Februar 1978 legte eine von Bundesrat Furgler präsidierte Expertenkommission Bericht und Vorentwurf zu einem totalrevidierten Grundgesetz vor; das darüber durchgeführte Vernehmlassungsverfahren soll noch 1980 ausgewertet sein. Dieser Vorentwurf beinhaltet verschiedene, für die Frauen bedeutsame Änderungen am geltenden Verfassungsrecht: so sollen der Rechtsgleichheitssatz und das Diskriminationsverbot ausdrücklich auch für sie gelten (Art. 9 Abs. 1 und 2 VE); der Gesetzgeber wird beauftragt, Mann und Frau gleichzustellen (Art. 9 Abs. 3 VE); von Verfassungs wegen haben Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit (Art. 9 Abs. 3 VE); die Grundrechte sollen sinngemäss auch unter Privaten wirksam werden (Art. 25 Abs. 1 VE - dies hiesse in der Praxis, dass z.B. das Prinzip des gleichen Lohnes für gleichwertige Arbeit von Frau und Mann auch für den privaten Arbeitgeber verbindlich wäre); die als Aufträge an den Gesetzgeber konzipierten Sozialrechte verlangen - auch zugunsten der Frau - Sozialmassnahmen mit den Zielen: Bildung nach Fähigkeiten und Neigung, Vollbeschäftigung, soziale Sicherheit, Existenzminimum, Sicherung der Wohnung, Schutz der Familie und Mutterschaft (Art. 26 VE); das Frauenstimm- und Wahlrecht gilt auf allen politischen Ebenen (Art. 39 Abs. 1 VE); schliesslich besteht die Möglichkeit, auch Frauen zu einer Dienstleistung im Rahmen der Gesamtverteidigung zu verpflichten (Art. 37 Abs. 1 VE).

"Gleiche Rechte für Mann und Frau" durch Ergänzung der BV um einen Art. 4bis verlangt eine 1976 zustandegekommene Volksinitiative. Wir gehen im Exkurs 2 (S. 40-44) näher darauf ein.

Ausserdem ist eine Volksinitiative "Für einen wirksamen Schutz der Mutterschaft" zustandegekommen (BB1 1980 I 821). Ueber das Zustandekommen der Volksinitiative "Recht auf Leben" wird die Bundeskanzlei nach Ueberprüfung der Unterschriftenlisten zu befinden haben.

In seinem Bericht über die Richtlinien der Regierungspolitik in der Legislaturperiode 1979-1983 kündigt der Bundesrat eine Verfassungsvorlage an: "Unsere Revisionsbemühungen zielen darauf ab, die Forderungen auf Gleichberechtigung von Mann und Frau auch bezüglich des Schweizerbürgerrechtes zu verwirklichen. Beim Erwerb des Schweizerbürgerrechtes durch Abstammung und Heirat sollen für Mann und Frau die gleichen Regeln gelten. Das Kind sollte bei der Geburt das Schweizerbürgerrecht erwerben ohne Rücksicht

darauf, dass nur der Vater oder die Mutter dieses besitzen. Andererseits sollte die Ausländerin durch Eheschliessung mit einem Schweizer nicht mehr automatisch dessen Bürgerrecht erhalten; für den ausländischen Ehepartner eines Schweizers oder einer Schweizerin wäre eine gleiche, an bestimmte Voraussetzungen gebundene erleichterte Einbürgerung vorzusehen. Erleichterungen bei der Einbürgerung sollten bundesrechtlich auch für die jugendlichen Ausländer, die bei uns aufwachsen und für die Flüchtlinge und Staatenlosen geschaffen werden" (Richtlinien, Zif. 211.2, BB1 1980 I 634).

## 2 Bürgerrecht

### 21 Entwicklung seit 1970

Mit der Aenderung des siebenten und achten Titels des Zivilgesetzbuches (Entstehung und Wirkungen des Kindesverhältnisses) traten auf den 1. Januar 1978 auch verschiedene Aenderungen des Bürgerrechtsgesetzes in Kraft. Die wichtigste Neuerung betrifft die Voraussetzungen zum Erwerb des Bürgerrechts durch das Kind einer schweizerischen Mutter und eines ausländischen Vaters. Nach früherem Recht hatte ein solches Kind, ehelich geboren, das Kantons- und Gemeindebürgerrecht der Mutter und damit das Schweizerbürgerrecht nur erworben, wenn es nicht von Geburt an eine andere Staatsangehörigkeit erwerben konnte; das eheliche Kind eines Schweizers und einer Ausländerin sowie das aussereheliche Kind einer Schweizerin waren dagegen von Gesetzes wegen von Geburt an Schweizer. Die durch das neue Kindesrecht hergestellte Gleichberechtigung des Vaters und der Mutter sollte auch beim Erwerb des Schweizer Bürgerrechts berücksichtigt werden, was jedoch nur in den Schranken von Art. 44 Abs. 3 BV möglich war.

### 22 Stand der Ungleichheiten

Der Schweizer, der mit einer Ausländerin verheiratet ist, überträgt automatisch sein Bürgerrecht auf seine Frau und seine Kinder (Art. 1 Bürgerrechtsgesetz). Seit der Revision des Kindesrechtes kann die Schweizerin, die mit einem Ausländer verheiratet ist, ihr Bürgerrecht auf ihr Kind nur unter folgenden Bedingungen übertragen: sie muss 1. von Abstammung Schweizerin sein, 2. zur Zeit der Geburt in der Schweiz wohnen. Auch wenn diese Bedingungen nicht erfüllt sind, kann sie ihr Bürgerrecht auf das Kind übertragen, sofern dieses sonst staatenlos würde; in diesem Fall verliert allerdings das Kind das Schweizer Bürgerrecht wieder, wenn es vor der Mündigkeit die ausländische Staatsangehörigkeit des Vaters erhält (Art. 5 Abs. 1 und 2).

Der Schweizer, der eine Ausländerin heiratet, behält sein Bürgerrecht ohne weiteres, während die Schweizerin zu diesem Zweck eine Erklärung abgeben muss (Art. 9), ausser sie würde sonst staatenlos.

## 23 Im Gang befindliche Revisionen

Die Verfassungsgrundlagen (Art. 44 und 54 BV) sowie das Bürgerrechtsgesetz sind in Revision. Eines der wesentlichen Ziele ist dabei die Verwirklichung der Gleichbehandlung von Mann und Frau bezüglich des Schweizerbürgerrechtes. Einerseits sollte die Schweizerin, die einen Ausländer heiratet, dem Schweizer gleichgestellt werden, der eine Ausländerin ehelicht, und andererseits sollte die Schweizerin, die mit einem Ausländer verheiratet ist, das Schweizerbürgerrecht in gleicher Weise durch Abstammung auf ihre Kinder übertragen können wie der Schweizerbürger. Bei der Heirat sollte der Automatismus wegfallen, das Schweizerbürgerrecht also nicht mehr erworben werden oder verloren gehen. Der ausländische Ehepartner einer Schweizerin oder eines Schweizers sollte dagegen eine Möglichkeit der erleichterten Einbürgerung erhalten, wobei die Voraussetzungen für Mann und Frau die gleichen wären. Dies bedingt die Revision von Art. 54 Abs. 4 BV. Hinsichtlich der Kinder eines schweizerischen Elternteils ist beabsichtigt, den Erwerb durch Abstammung bei der Geburt allgemein vorzusehen, ohne Unterschied ob der Vater oder die Mutter das Schweizerbürgerrecht besitzen. Zur Verwirklichung dieser Regelung müssen in Art. 44 Abs. 3 BV die Einschränkungen - dass die Mutter gebürtige Schweizerin ist und dass beide Eltern in der Schweiz wohnhaft sind - ausgemerzt werden.

Mit Fragen des Schweizerbürgerrechtes befassen sich auch verschiedene Vorstösse von Parlamentariern. So sind namentlich 2 Parlamentarische Initiativen eingereicht worden (Weber/Altdorf vom 23.3.1979 und Frau Christinat vom 1.10.1979), die sich mit dem Schweizerbürgerrecht der Kinder schweizerischer Mütter befassen. Eine Kommission des Nationalrates behandelt zur Zeit diese Initiativen.

### 3 Privatrecht und Vollstreckung

#### 31 Zivilgesetzbuch

##### 311 Entwicklung seit 1970

Das Familienrecht soll, wie der Bundesrat in der Botschaft vom 12. Mai 1971 zum neuen Adoptionsrecht ausgeführt hat, etappenweise revidiert werden. Die erste Etappe ist mit der Aenderung der die Adoption betreffenden Bestimmungen (Siebenter Titel, Dritter Abschnitt, Art. 264-269c und 321 ZGB, in Kraft seit 1. April 1973) abgeschlossen. Gestützt darauf wurde die Verordnung vom 28. März 1973 über die Adoptionsvermittlung erlassen (SR 211.221.36; AS 1973, 628), die am 19. Oktober 1977 an die neue Verordnung über die Aufnahme von Pflegekindern angepasst wurde (SR 211.222.338; AS 1977, 1929).

Am 1. Januar 1978 (AS 1977, 237) traten die revidierten Titel 7 und 8 (Die Entstehung und die Wirkungen des Kindesverhältnisses) in Kraft, nachdem die für ein Referendum nötigen Unterschriften nicht zusammengekommen waren. Mit der Revision wurde die Unterscheidung von Ehelichkeit und Ausserehelichkeit preis-

gegeben und an ihre Stelle der Grundsatz der Einheit des Kindesverhältnisses gesetzt. Die Stellung der Frau als Mutter erfuhr dadurch eine wesentliche Verbesserung, wenn auch die im Eherecht wurzelnden Ungleichheiten von Mann und Frau, Vater und Mutter nicht völlig beseitigt werden konnten. Immerhin bestimmt Art. 297 Abs. 1 ZGB (neu), während der Ehe übten die Eltern die elterliche Gewalt gemeinsam aus, ohne den Zusatz des Art. 274 Abs. 2 ZGB (alt): Sind die Eltern nicht einig, so entscheidet der Wille des Vaters. Heute ist dieser Stichtentscheid des Vaters aufgegeben. Sind die Eltern nicht imstand, einträchtig zusammenzuwirken (Art. 159 Abs. 2), so greifen die Mittel des Eherechts (Eheschutz, Trennung oder Scheidung) oder des Kindesschutzes (Art. 307 ff.) Platz. Entgegen der früheren Regelung, wonach das ausser-eheliche Kind im Normalfall unter Vormundschaft gestellt wurde (ZGB Art. 311 Abs. 2 (alt)), steht nach neuem Kindsrecht die elterliche Gewalt grundsätzlich der unverheirateten Mutter zu (ZGB Art. 298 (neu), SchT Art. 12). Durch Aenderung des Art. 473 Abs. 1 und 2 ZGB wurde ausserdem die Begünstigung des überlebenden Ehegatten (statistisch meist der Frau) über den Kreis der gemeinsamen Kinder hinaus ermöglicht auch gegenüber "den während der Ehe gezeugten nicht gemeinsamen Kindern und deren Nachkommen". Gegenüber "vorehelichen" Kindern des Erblassers ist die Begünstigung des Ehegatten nach wie vor ausgeschlossen. Auf der Basis des neuen Kindesrechts erliess der Bundesrat die Verordnung vom 19. Oktober 1977 über die Aufnahme von Pflegekindern (SR 211.222.3388; AS 1977, 1931).

In der dritten Etappe hat die Expertenkommission für die Revision des Familienrechtes einen Vorentwurf für die Aenderung der Bestimmungen über die Wirkungen der Ehe im allgemeinen und das Ehegüterrecht ausgearbeitet, über den 1976 ein Vernehmlassungsverfahren durchgeführt wurde. Dieses Projekt war geprägt vom Prinzip, "Ungleichheiten zu beseitigen, soweit die Natur keine Grenzen setzt", von der Anerkennung der Persönlichkeitsrechte der Frau und der Gleichstellung von Mann und Frau in Ehe und Familie. Als neuer ordentlicher gesetzlicher Güterstand wurde die Errungenschaftsbeteiligung (d.h. jeder Ehegatte verwaltet und nutzt sein Eigengut - d.h. Gegenstände, die ihm vor der Ehe gehörten oder die ihm während der Ehe unentgeltlich zufielen; Genugtuungsansprüche und Ersatzanschaffungen für Eigengut - und seine Errungenschaft - d.h. alles, was ihm während der Dauer des Güterstandes entgeltlich zukommt, insbesondere aus Arbeitserwerb; Ansprüche auf Sozialleistungen; Erträge aus Eigengut; Ersatzanschaffungen für Errungenschaft - selbst; der Vorschlag wird zwischen den Ehegatten hälftig aufgeteilt) vorgeschlagen. Aufgrund des Vernehmlassungsverfahrens wurde der Vorentwurf gründlich überarbeitet. Botschaft und Entwurf wurden am 11. Juli 1979 den Eidg. Räten vorgelegt.

Art. 214 des geltenden ZGB bestimmt für den ordentlichen gesetzlichen Güterstand der Güterverbindung, unter welchem der überwiegende Teil der Eheleute in der Schweiz leben, dass bei Auflösung des ehelichen Vermögens zuerst das eingebrachte Gut des Ehemannes und der Ehefrau ausgeschieden werden. Bleibt dann ein Ueberschuss (in der Gesetzessprache "Vorschlag"), so gehört er

zu einem Drittel der Frau oder ihren Nachkommen und im übrigen dem Ehemann oder seinen Erben. Nach langjähriger Praxis des Bundesgerichts konnten die Ehegatten durch Vertrag eine andere als diese die Ehefrau krass benachteiligende Beteiligung am Vorschlag verabreden (Art. 214 Abs. 3). Obwohl diese Abrede materiell eine Verfügung von Todes wegen enthält, wurde sie vom Bundesgericht ausser bei offensichtlichem Rechtsmissbrauch geschützt. Am 18. November 1976 hat die 2. Zivilkammer des Bundesgerichts die 44jährige Praxis geändert und eine solche gegenseitige Zuwendung des Vorschlages als Schenkung auf den Todesfall betrachtet, die wie eine Verfügung von Todes wegen der Herabsetzung unterliegt. Zwischen den Interessen des überlebenden Ehegatten und den Pflichtteilsansprüchender Kinder hat das Gericht für diese entschieden. Prof. Heinz Hausheer hat die Situation so geschildert: "Betrachtet man mit dem Bundesgericht den Sachverhalt des Entscheides (...), gesteht man gerne ein, dass die bisherige Auslegung von Art. 214 Abs. 3 ZGB unter Umständen zur güterrechtlichen 'Enterbung' eines direkten Nachkommens des Erblassers führen konnte. (...) Durch die Aenderung der Rechtsprechung kann aber die - trotz stark verbesserter staatlicher und beruflicher Sozialversicherung - vor allem bei bescheidenen finanziellen Verhältnissen ins Gewicht fallende wirtschaftliche Sicherung des überlebenden Ehegatten mindestens in Frage gestellt sein. Wo in diesem Wertungsgegensatz höher stehende Interessen anzunehmen sind, ist eine gesetzgeberische Wertungsfrage" (ZbJV 114, 1978, 182). Eine parlamentarische Initiative von Nationalrat Kaspar Meier zur Verdeutlichung von Art. 214 Abs. 3 im Sinne der alten Praxis wurde in der Volkskammer gutgeheissen, fiel aber im Ständerat - und damit überhaupt - durch. Geschlossene Eheverträge bleiben jedoch weiterhin in Kraft und werden auch nach dem Inkrafttreten des neuen Rechts ihre Gültigkeit nicht verlieren (Art. 10 a SchlT des Entwurfes). Sie sind aber in dem Sinne anfechtbar geworden, als der überlebende Ehegatte ehevertragliche Ansprüche in dem Mass nicht realisieren kann, als dadurch Pflichtteilsrechte der Nachkommen verletzt würden. Es ist zu hoffen, dass das Bundesgericht nach der teilweisen sehr scharfen Kritik bei nächster Gelegenheit auf seinen Entscheid zurückkommt (BGE 102 II 313 ff.).

Gewisse Ungleichheiten wurden auch in weiteren Bereichen eliminiert, so werden in Abänderung der früheren Vorschriften seit Revision der Zivilstandsverordnung (AS 1977, 265) im Eheregister dieselben Angaben von Mann und Frau gefordert, mit Verzicht auf die Berufsbezeichnung des Mannes, wie sie früher verlangt wurde (Art. 94 (alt) VO über das Zivilstandswesen, SR 211.112.1).

### 312 Stand der Ungleichheiten

Die unterschiedliche Stellung von Frau und Mann in Ehe und Familie ist der eigentliche Kristallisationspunkt der Rollenfixierung. Hier, im Zivilgesetzbuch und besonders im Familienrecht liegt erklärtermassen der Ursprung zahlreicher dem Gleichberechtigungsgedanken zuwiderlaufender Rechtsnormen in anderen

Erlassen. Aus diesem Grunde stützen wir uns im folgenden noch auf das heute geltende Recht, obschon die Revision des Eherechtes - welche von einer Idee der Ehe als Vereinigung zweier gleichberechtigter Partner ausgeht - im Gang und deshalb hoffentlich nur noch eine Frage der Zeit und des Masses ist. Nur in Kenntnis dieser Normen werden die übrigen Bestimmungen in anderen Rechtsgebieten - z.B. im Sozialversicherungsrecht - verständlich und folgerichtig.

Der Katalog ausdrücklich differenzierender Bestimmungen umfasst im ZGB insbesondere (beim Güterrecht beschränken wir uns auf den ordentlichen Güterstand):

Art. 14 Abs. 2 in Verbindung mit Art. 96: Ungleiche Ehemündigkeit.

Art. 25: Bestimmung des Wohnsitzes der Ehefrau durch den Ehemann.

Art. 103: Frauenwartefrist für die Wiederverheiratung.

Art. 149: Die geschiedene Frau nimmt wieder ihren früheren Namen an.

Art. 160: Vorrang des Ehemannes, der das Haupt der Gemeinschaft ist, die Wohnung bestimmt und für den Unterhalt von Frau und Kindern sorgt.

Art. 161: Die Ehefrau erhält den Familiennamen und das Bürgerrecht des Ehemannes. Sie unterstützt den Mann und führt den Haushalt.

Art. 162 Abs. 1: Der Ehemann ist Vertreter der Gemeinschaft.

Art. 163 Abs. 1: Die Ehefrau hat nur die Schlüsselgewalt, vertritt also die Gemeinschaft (neben dem Mann) lediglich für die laufenden Bedürfnisse des Haushalts. Eine weitere Vertretungsbefugnis hat die Ehefrau einzig im Einvernehmen mit ihrem Mann (Art. 166).

Art. 164 Abs. 1: Missbraucht die Ehefrau ihre Vertretungsbefugnis oder ist sie zu deren Ausübung unfähig, kann ihr der Ehemann die Vertretung ganz oder teilweise entziehen. Ist sie ungerechtfertigt, wird die Entziehung vom Richter auf Begehren der Ehefrau aufgehoben (Art. 165 Abs. 1).

Art. 167 Abs. 1 und 2: Um einen Beruf oder ein Gewerbe auszuüben, braucht die Ehefrau die Bewilligung des Mannes; verweigert er diese, kann der Richter sie erteilen, wenn die Ausübung des Berufes im Interesse der Familie liegt.

Art. 168 Abs. 2: Im Rechtsstreit mit Dritten um eingebrachtes Gut hat der Ehemann die Ehefrau zu vertreten.

Art. 177 Abs. 2 und 3: Rechtsgeschäften unter Ehegatten, die das eingebrachte Gut der Ehefrau oder das Gemeinschaftsgut betref-

fen, muss die Vormundschaftsbehörde zustimmen. Dies gilt auch für Verpflichtungen, die von der Ehefrau Dritten gegenüber zugunsten des Ehemannes eingegangen werden.

Art. 191 Ziff. 2 und 3: Der Arbeitsverdienst der Ehefrau ist kraft Gesetzes Sondergut.

Art. 192 Abs. 2: Die Ehefrau hat ihren Arbeitserwerb, soweit erforderlich, für die Bedürfnisse des Haushalts zu verwenden.

Art. 194: Die Güterverbindung vereinigt alles Vermögen, das den Ehegatten zur Zeit der Eheschliessung gehört oder während der Ehe auf sie übergeht, zum ehelichen Vermögen. Ausgenommen hiervon ist das Sondergut der Ehefrau.

Art. 195: Was vom ehelichen Vermögen zur Zeit der Eheschliessung der Ehefrau gehört oder ihr während der Ehe infolge von Erbgang oder auf andere Weise unentgeltlich zufällt, ist ihr eingebrachtes Gut und bleibt ihr Eigentum. Der Ehemann hat das Eigentum an dem von ihm eingebrachten Gute und an allem ehelichen Vermögen, das nicht Frauengut ist. Die Einkünfte der Ehefrau und die natürlichen Früchte des Frauengutes werden unter Vorbehalt der Bestimmungen über das Sondergut auf den Zeitpunkt ihrer Fälligkeit oder Trennung Eigentum des Ehemannes.

Art. 196 Abs. 1: Behauptet ein Ehegatte, dass ein Vermögen zum Frauengut gehöre, so ist er hiefür beweispflichtig.

Art. 200: Der Ehemann verwaltet das eheliche Vermögen. Er trägt die Kosten der Verwaltung. Der Ehefrau steht die Verwaltung insoweit zu, als sie zur Vertretung der ehelichen Gemeinschaft berechtigt ist.

Art. 201 Abs. 1 und 3: Der Ehemann hat die Nutzung am eingebrachten Frauengut und ist hieraus gleich einem Nutzniesser verantwortlich. Bares Geld, andere vertretbare Sachen und Inhaberpapiere, die nur der Gattung nach bestimmt worden sind, gehen in das Eigentum des Ehemannes über, und die Ehefrau erhält für deren Wert eine Ersatzforderung.

Art. 202: Der Ehemann bedarf zur Verfügung über Vermögenswerte des eingebrachten Frauengutes, die nicht in sein Eigentum übergegangen sind der Einwilligung der Ehefrau, sobald es sich um mehr als die gewöhnliche Verwaltung handelt. Dritte dürfen prinzipiell die Einwilligung voraussetzen.

Art. 203: Soweit die Vertretung der ehelichen Gemeinschaft es rechtfertigt, hat die Ehefrau die Verfügung über das eheliche Vermögen.

Art. 204 Abs. 1: Zur Ausschlagung einer Erbschaft bedarf die Ehefrau der Einwilligung des Ehemannes.

Art. 205 Abs. 1 und 2: Der Ehemann hat der Ehefrau auf Verlangen jederzeit über den Stand ihres eingebrachten Gutes Auskunft

zu geben. Die Ehefrau kann jederzeit Sicherstellung verlangen.

Art. 206: Der Ehemann ist u.a. haftbar für die Schulden, die sich aus der Vertretung der ehelichen Gemeinschaft durch die Ehefrau ergeben.

Art. 207: Die Ehefrau haftet mit ihrem ganzen Vermögen, ohne Rücksicht auf die dem Ehemann aus dem Güterstande zustehenden Rechte:

1. für ihre vorehelichen Schulden
2. für die Schulden, die sie mit Einwilligung des Ehemannes oder bei Verpflichtungen zu seinen Gunsten mit Zustimmung der Vormundschaftsbehörde begründet
3. für die Schulden, die aus dem regelmässigen Betriebe ihres Berufes oder Gewerbes entstehen
4. für die Schulden aus Erbschaften, die auf sie übergehen
5. für die Schulden aus unerlaubten Handlungen.

Für die Schulden, die von ihr oder vom Ehemann für den gemeinsamen Haushalt eingegangen werden, haftet sie, soweit der Ehemann nicht zahlungsfähig ist.

Art. 208 Abs. 1: Die Ehefrau ist während und nach der Ehe nur mit dem Werte ihres Sondergutes verpflichtet:

1. für die Schulden, die sie als Sondergutsschulden begründet
2. für die Schulden, die sie ohne Einwilligung des Ehemannes begründet
3. für die Schulden, die sie in Ueberschreitung ihrer Befugnisse zur Vertretung der ehelichen Gemeinschaft begründet.

Art. 210: Im Konkurse und bei der Pfändung von Vermögenswerten des Ehemannes kann die Ehefrau ihre Ersatzforderung für das eingebrachte und nicht mehr vorhandene Frauengut geltend machen. Gegenforderungen des Ehemannes werden in Abzug gebracht. Die noch vorhandenen Vermögenswerte kann die Ehefrau als Eigentümerin an sich ziehen.

Art. 211: Wird die Ehefrau durch die Zurücknahme ihres Eigentums und die ihr gegebenen Sicherheiten nicht für die Hälfte des eingebrachten Frauengutes gedeckt, so geniesst ihre Ersatzforderung für den Rest dieser Hälfte ein Vorrecht nach Schuldbetreibungs- und Konkursrecht, auf das nicht verzichtet und das nicht abgetreten werden kann.

Art. 212: Stirbt die Ehefrau, so fällt das eingebrachte Frauengut unter Vorbehalt der erbrechtlichen Ansprüche des Ehemannes an die Erben der Frau. Für das Fehlende hat der Ehemann Ersatz zu leisten.

Art. 213: Stirbt der Ehemann, so nimmt die Ehefrau das noch vorhandene eingebrachte Frauengut zurück und kann gegen die Er-

ben für das Fehlende die Ersatzforderung geltend machen.

Art. 214: Ergibt sich nach der Ausscheidung des Mannes- und Frauengutes ein Vorschlag, so gehört er zu einem Drittel der Ehefrau oder ihren Nachkommen und im übrigen dem Ehemann oder seinen Erben. Erleidet das eheliche Vermögen einen Rückschlag, so wird er vom Ehemanne oder seinen Erben getragen, soweit nicht nachgewiesen wird, dass ihn die Ehefrau verursacht hat. Durch Ehevertrag kann eine andere Beteiligung am Vorschlag oder Rückschlag verabredet werden.

Art. 382: Nur Männer sind zur Uebernahme einer Vormundschaft verpflichtet.

### 313 Im Gang befindliche Revisionen

Ein Entwurf zur Revision des Ehe- und Ehegüterrechts ist dem Parlament vom Bundesrat 1979 vorgelegt worden; die parlamentarische Behandlung der Vorlage, welche die Axt an die Wurzeln des heute noch herrschenden Rollenverständnisses legt, dürfte einige Zeit beanspruchen. Die Expertenkommission für die Revision des Familienrechts überprüft gegenwärtig das Scheidungsrecht und wird sich dann mit den Bestimmungen über die Eheschliessung befassen.

Durch die Motion Christinat, die vom Nationalrat angenommen wurde und nun beim Ständerat liegt, wird der Bundesrat ausserdem aufgefordert, Art. 161 Abs. 1 ZGB zu ändern, um der Schweizerin, die einen Schweizer heiratet, zu ermöglichen, ihr Kantonsbürgerrecht beizubehalten (Motion vom 14.6.1979).

### 32 Obligationenrecht

#### 321 Entwicklung seit 1970

Die Stellung der Frau betreffend, hat das Obligationenrecht seit 1970 zwei Aenderungen erfahren. Zuerst durch das Bundesgesetz vom 25. Juni 1971, welches das Arbeitsvertragsrecht gesamt- haft neu ordnet (SR 220; AS 1971, 1465), dann mit dem Bundesgesetz vom 25. Juni 1976 (AS 1976, 1972), wodurch die Bestimmungen über Personalfürsorgeeinrichtungen in einzelnen Details revidiert wurden.

1973 hat Nationalrat E. Wüthrich in Form eines Postulats angeregt, es seien die gleiche Entlöhung für gleiche Arbeit auf gesetzlicher Ebene zu ordnen und das Arbeitsrecht entsprechend zu revidieren. Er erklärte, dass die Konvention Nr. 100 nicht leere Deklaration bleiben solle und schlug vor, Art. 322 Abs. 1 des Obligationenrechts, der die Art und Höhe des Lohnes im allgemeinen regelt, durch einen neuen Abs. 1 bis zu ergänzen, wonach die Gleichheit des Lohnes männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit gewährleistet wird: "Das Uebereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitskonferenz über die Gleichheit des Lohnes männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit ist anzuwenden". Mit der Begründung, das Prinzip werde sich all-

mählich selbst durchsetzen und sonst könne man dann immer noch legiferieren, lehnten Bundesrat und Nationalrat den Vorstoss ab.

Wie die Initiative "Gleiche Rechte für Mann und Frau" enthält auch der Gegenvorschlag des Bundesrates (vom Nationalrat am 17. Juni 1980 gutgeheissen) den Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Dieser Anspruch soll auch unter Privaten gelten und unmittelbar aufgrund der Verfassung durchsetzbar sein. In Beantwortung einer Motion Mascarin vom 17. März 1980 erachtet deshalb der Bundesrat eine Konkretisierung des verfassungsrechtlichen Lohngleichheitsprinzips auf Gesetzesebene grundsätzlich als überflüssig. Es sei jedoch nicht auszuschliessen, dass eine solche Konkretisierung die Aufgabe des Richters erleichtere, indem sie ihm praktikable Kriterien für die Handhabung des Verfassungssatzes liefern könnte. Vorerst sei jedoch abzuwarten, welche Praxis die Gerichte zu entwickeln vermöchten.

### 322 Stand der Ungleichheiten

Vor allem im Bereich des Arbeitsvertrages finden sich im Obligationenrecht diverse, Mann und Frau ungleich behandelnde Bestimmungen:

Art. 324a Abs. 3: Bei Schwangerschaft und Niederkunft wird der Arbeitnehmerin der Lohn im gleichen Umfang fortbezahlt wie bei Krankheit und Unfall. Lebt die Arbeitnehmerin in diesem Fall in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, hat dieser ausserdem für ausreichende Verpflegung, einwandfreie Unterkunft, sowie während beschränkter Zeit für Pflege und ärztliche Behandlung zu sorgen (Art. 328a Abs. 3).

Art. 331c Abs. 4 lit. b Zif. 3: Eine Personalfürsorgeeinrichtung hat ihre Leistungen bar auszuzahlen, wenn dies eine verheiratete oder vor der Heirat stehende Arbeitnehmerin, welche die Erwerbstätigkeit aufgibt, verlangt.

Art. 336e Abs. 1 lit. c: In den acht Wochen vor und nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin darf der Arbeitgeber das auf unbestimmte Zeit eingegangene Arbeitsverhältnis nicht kündigen, sofern die Probezeit abgelaufen ist.

Art. 945 Abs. 2: Ehefrauen, die als alleinige Inhaber ein Geschäft betreiben, haben in der Firma ihrem Familiennamen die Bezeichnung "Frau" oder einen ausgeschriebenen Vornamen beizufügen.

### 323 Im Gang befindliche Revisionen

Der Bundesrat befürwortet eine firmenrechtliche Gleichstellung der Ehegatten, möchte aber eine entsprechende Aenderung des Obligationenrechts erst nach der Revision des Familienrechts einleiten. Dies antwortete die Regierung im Februar 1979 auf eine einfache Anfrage von Nationalrat Walter Augsburg (SVP, BE), der kritisiert hat, dass eine Geschäftsfrau bei der Wahl des Namens ihrer Einzelfirma nicht so frei sei wie der Mann. In seiner Antwort erklärt der Bundesrat, dem Interesse der Ehefrau an einer nicht diskriminatorischen firmenrechtlichen Behandlung sei das

allgemeine Interesse der Geschäftswelt an einer täuschungsfreien Firmabezeichnung gegenüberzustellen. Die heutige Regelung sei 1936 getroffen worden, um dem häufig vorkommenden Missbrauch zu begegnen, dass die Ehefrau eines Konkursiten dessen Geschäft unter ihrem Namen, aber unter Verschleierung des Nachfolgeverhältnisses, weiterführe. Die Wirtschaftskrise der dreissiger Jahre möge mit ein Grund für die Schaffung der Bestimmung gewesen sein. Angesichts der heutigen Wirtschaftslage mit den zunehmenden Konkursen in den letzten Jahren gewinne diese Ueberlegung erneut an Aktualität.

### 33 Schuldbetreibung und Konkurs

#### 331 Entwicklung seit 1970

Das Bundesgesetz vom 11. April 1889 über Schuldbetreibung und Konkurs (SR 281.1) ist in diesem Jahrzehnt fünfmal geändert worden, einmal auch zugunsten der Frau. Im Zuge der Revision des Kindesrechtes im ZGB wurde eine Ergänzung von Art. 219 Abs. 4 SchKG nötig: familienrechtliche Unterhaltsansprüche, die in den letzten zwölf Monaten vor Konkurseröffnung entstanden und durch Geldzahlungen zu erfüllen sind, geniessen seit 1. Januar 1978 ein Konkursprivileg 1. Klasse, werden also von den nichtpfandversicherten Forderungen in erster Linie aus dem Erlös der Konkursmasse befriedigt (AS 1977, 263).

#### 332 Stand der Ungleichheiten

Nach Art. 68bis ist die Betreibung für Ansprüche gegen die Ehefrau gegen den Ehemann als deren Vertreter zu richten, sofern nicht nur auf das Sondergut, sondern auch auf das eingebrachte Gut der Frau gegriffen werden soll. Der Ehefrau ist ebenfalls ein Zahlungsbefehl zuzustellen. Besteht zwischen den Gatten Gütertrennung oder haftet die Ehefrau nur mit dem Sondergut, hat der Ehemann dies durch Rechtsvorschlag geltend zu machen. In der gegen den Mann gerichteten Betreibung können Vermögenswerte nach Art. 68bis Abs. 3 nicht gepfändet werden, die zum eingebrachten Gut der Ehefrau gehören, was sich in der Praxis wegen der Verteilung der Beweislast oft als schwierig erweist.

Art. 111 Abs. 1 SchKG räumt dem Ehegatten für Forderungen aus dem ehelichen Verhältnisse das Recht ein, während einer Frist von 40 Tagen auch ohne vorgängige Betreibung an der Pfändung teilzunehmen. Dieses Recht, das primär zum Schutz der ehelichen Gemeinschaft bestimmt war, kommt praktisch vor allem der Ehefrau zugute.

Art. 219 Abs. 4 SchKG gibt der Ehefrau Konkursprivilegien der vierten und fünften Klasse. Das neue Konkursprivileg erster Klasse für familienrechtliche Unterhaltsansprüche dürfte sich ebenfalls primär für Frauen positiv auswirken, sind sie doch in den meisten Fällen gesetzliche Vertreter des anspruchsberechtigten Kindes (vgl. etwa Art. 289 Abs. 1 ZGB) oder selbst anspruchsberechtigt (so nach Art. 295 Abs. 1 ZGB).

### 333 Im Gang befindliche Revisionen

Im Zusammenhang mit der Revision des Eherechtes werden auch Bestimmungen des SchKG geändert, so insbesondere Art. 68 bis 95bis, 107 Abs. 5, 219 SchKG (vgl. Botschaft zum Eherecht vom 11. Juli 1979, BBl 1979 II 1429 f., 1375 sowie dort zitierte Seiten). Eine weitere umfassende Revision des SchKG - allerdings nicht frauenspezifisch - ist in Vorbereitung.

#### 4 Strafrecht

##### 41 Entwicklung seit 1970

Die Aenderung des Strafgesetzbuches durch Bundesgesetz vom 18. März 1971 (SR 311.0; AS 1971, 77; Botschaft BBl 1965 I 561), in Kraft seit 1. Juli 1971, wirkte sich nicht direkt auf die Stellung der Frau aus. Indirekt freilich hat sich für straffällige Frauen im Vergleich zu den Männern eine Verschlechterung ergeben, da "die den Erfordernissen dieses Gesetzes entsprechenden Anstalten" noch nicht existieren, weil den Kantonen der Ausweg der "gemeinsamen Errichtung von Anstalten" erlaubte, die Konzentration des Strafvollzugs in Hindelbank beizubehalten (Art. 383 Ziff. 2 StGB). Immerhin steht daneben für längere Strafen auch eine Frauenabteilung in der Tessiner Strafanstalt "La Stampa" zur Verfügung; für Halbfreiheit und Halbgefängenschaft eine kleine Anstalt in Genf und für kürzere Strafen Frauenabteilungen in einigen Bezirksgefängnissen. Im übrigen hat der Bundesrat bis jetzt von seiner Kompetenz, nach Anhören der Kantone ergänzende Bestimmungen aufzustellen über:

- die Arbeit in den Anstalten und die Nachtruhe
- die Anstaltskleidung und die Anstaltskost
- den Empfang von Besuchen und den Briefverkehr
- die Entlohnung der Arbeit und der Freizeitbeschäftigung
- die Trennung der Anstalten für Frauen

nicht Gebrauch gemacht, dagegen andere Verordnungsbefugnisse ausgeschöpft (Art. 397bis Abs. 1 Bst. 1 StGB sowie Art. 5 VStGB (1)).

##### 42 Stand der Ungleichheiten

Diverse Bestimmungen des Strafgesetzbuches bedrohen nur Frauen mit Strafe oder schützen ausschliesslich weibliche Personen. Ob dies gerechtfertigt sei oder nicht, wird hier nicht diskutiert. Die im folgenden aufgezählten Ungleichheiten sind nicht vollständig, weitere Normen behandeln die Frau jedoch ausschliesslich aufgrund der biologischen Verschiedenheit anders.

Art. 116: Kindstötung kann nur eine Mutter "während der Geburt oder solange sie unter dem Eindruck des Geburtsvorganges steht" begehen. Die Strafandrohung ist milder als beispielsweise bei vorsätzlicher Tötung (Art. 111).

Art. 118: Nur die schwangere Frau, die abtreibt oder abtreiben lässt, wird bestraft. Der Kindesvater kann lediglich wegen Abtreibung durch Drittpersonen oder Hilfeleistung zur Abtreibung (Art. 119) oder wegen Anstiftung (Art. 24) bestraft werden.

Art. 135: Bestraft wird, wer die körperlichen oder geistigen Kräfte eines ihm untergebenen unmündigen oder weiblichen oder gebrechlichen oder schwachsinnigen Angestellten, Arbeiters, Lehrlings, Dienstboten, Zöglings oder Pfleglings bis zur Gesundheitsschädigung oder -gefährdung überanstrengt.

Art. 183/184: Nur eine Frau kann wider ihren Willen oder mit List und Drohung oder als Willens- und Wehrlose entführt werden.

Art. 196: Verführung ist strafrechtlich nur gegeben, wenn weibliche Unmündige betroffen sind.

Art. 197: Ebenso wird nur der Missbrauch der Notlage oder Abhängigkeit einer Frau geahndet.

Art. 202: Strafbar ist Frauen- und Kinderhandel.

43 Im Gang befindliche Revisionen

Laut Botschaft über die Aenderung des Schweizerischen Strafgesetzbuches und des Militärstrafgesetzes vom 10. Dezember 1979 soll Art. 183 StGB (Entführung) insofern abgeändert werden, als nun nicht mehr nur die Entführung einer Frau unter Strafe fällt, sondern die Entführung (durch Gewalt, List oder Drohung) einer Person schlechthin. Der alte Art. 184 StGB (Entführung einer Willenlosen oder Wehrlosen) wird gleichzeitig gestrichen und ersetzt durch die qualifizierten Tatbestände von Freiheitsberaubung (Art. 182 StGB neu) und Entführung (Art. 183 StGB neu).

## 5 Militär

Frauen sind nicht wehrpflichtig (Art. 18 BV). Aufgaben im Bereich der Landesverteidigung sind ausschliesslich den Männern übertragen. Im Bericht des Bundesrats an die Bundesversammlung vom 27. Juni 1973 über die Sicherheitspolitik der Schweiz (Konzeption der Gesamtverteidigung, BBl 1973 II 114 ff.) ist nirgends vom Einsatz der Frau die Rede. Ein Bericht soll dies nachholen.

Frauen können sich für den Frauenhilfsdienst anmelden. Sie müssen dafür diensttauglich sein, werden aber bezüglich Ausbildung und Einsatz in vielem gegenüber diensttauglichen Männern ungleich behandelt.

Auch in der ausserdienstlichen Tätigkeit bestehen Ungleichheiten. Gemäss Art. 10 der EMD-Verordnung vom 2. Dezember 1974 kann eine Frau nicht als Mitglied einer eidgenössischen oder kantonalen Schiesskommission gewählt werden. Grundsätzlich ist den Frauen auch die Ausbildung zum Schützenmeister verschlossen. In Schiessvereinen sind dagegen Angehörige des FHD und des Rotkreuzdienstes den männlichen Mitgliedern gleichgestellt; andern Frauen steht die Aktivmitgliedschaft ohne Anspruch auf Bundesleistungen und Militärversicherungsschutz zu.

Die militärische Vorbildung insgesamt steht prinzipiell nur jungen Schweizern offen; Frauen und Mädchen können zwar teilnehmen, haben jedoch nur für den Erste-Hilfe-Kurs Anspruch auf Bundesleistungen (Art. 1 der Verordnung vom 29. März 1960 über die militärische Vorbildung, SR 512.15; Art. 5 der EMD-Verordnung vom 18. Dezember 1975, unveröffentlicht).

Die Stellung der Frauen in der Gesamtverteidigung wurde im Bericht der Eidg. Kommission für Frauenfragen "Die Stellung der Frau in der Schweiz Teil I: Wirtschaft und Gesellschaft" (Bern 1979) dargelegt.

## 6 Steuerrecht

### 61 Wehrsteuer

#### 611 Entwicklung seit 1970

Der Bundesratsbeschluss vom 9. Dezember 1940 über die Erhebung einer Wehrsteuer (SR 642.11) ist in den letzten acht Jahren weder zum Vorteil noch zum Nachteil der Frauen revidiert worden; zwei Vorlagen über die Finanzreform, die eine beachtliche Erhöhung des Abzuges für die erwerbstätige Ehefrau vorgesehen hatten, wurden in der Volksabstimmung abgelehnt.

#### 612 Stand der Ungleichheiten

Im Wehrsteuerbeschluss gilt das Prinzip der Familienbesteuerung. In dieser Konzeption erscheint der Erwerb der Ehefrau als Zusatz zum Einkommen des Mannes. Nach Art. 13 WStB werden die Steuerfaktoren der in ungetrennter Ehe lebenden Ehefrau bei der Veranlagung ohne Rücksicht auf den Güterstand denen des Ehemannes

zugerechnet. Auch ein bescheidener Frauenlohn kann also dazu führen, dass das Gesamteinkommen des Ehepaares auf ein Progressionsniveau steigt, auf dem die steuerliche Zusatzlast den Gewinn des "zweiten" Verdienstes unverhältnismässig schmälert. Sowohl die zusätzliche Steuerlast als auch die durch die Berufstätigkeit der Frau verursachte Verteuerung des Haushalts gehen deshalb zulasten des Zusatzeinkommens der Ehefrau. Dies kann gerade dann, wenn die Berufstätigkeit der Frau nicht die Existenz des Paares sichern muss, zur Verbannung der verheirateten Frau von einer entschädigten Arbeit führen.

Getreu seinem Prinzip gestattet der Wehrsteuerbeschluss einen Abzug vom Einkommen des Mannes, wenn die Ehefrau regelmässig und in beträchtlicher Weise im Beruf oder im Geschäfts-, Gewerbe- oder Landwirtschaftsbetrieb des Ehemannes mitarbeitet (Art. 22 Abs. 1 Bst. i WStB).

Der Abzug wird im allgemeinen damit begründet, dass durch die Erwerbstätigkeit der Ehefrau höhere Haushaltskosten anfallen, die steuerlich zu berücksichtigen seien; erreicht wird aber nicht zuletzt eine Milderung der infolge der Erwerbstätigkeit beider Ehegatten steigenden Progression.

"So wie der Sonderabzug im WStB und in ähnlich lautenden Bestimmungen der kantonalen Steuergesetze (aber auch in den Gesetzesentwürfen der Koordinationskommission für die Steuerharmonisierung) umschrieben ist, wird von der Ehefrau angenommen, dass sie normalerweise den Haushalt besorgt und allenfalls neben dem Ehemann erwerbstätig wird. Verhält es sich ausnahmsweise umgekehrt, ist also die Frau Alleinverdienerin, während der Ehemann den Haushalt besorgt, dann entstehen keine erhöhten Haushaltskosten und es besteht auch kein besonderer Anlass für eine Progressionsmilderung; trotzdem kann die Frau - jedenfalls nach dem Wortlaut der erwähnten Bestimmung des WStB - den Sonderabzug beanspruchen. Dieser läuft somit, mindestens in gewissen Fällen, auf eine sachlich nicht gerechtfertigte Privilegierung des Frauenerwerbs hinaus" (Eidg. Steuerverwaltung an Justizabteilung, 6.6.77).

Nach der Regelung in Art. 13 WStB sind beide Ehegatten Steuersubjekte. Solange die Ehe nicht geschieden oder richterlich getrennt ist, wird die Ehefrau jedoch sowohl in materieller wie formeller Hinsicht vom Mann vertreten. Sie nimmt am Veranlagungs- und Rechtsmittelverfahren grundsätzlich nicht teil.

Nur der Ehemann als Haupt der ehelichen Gemeinschaft Art. 160 ZGB), kann als Steuerpflichtiger die Steuererklärung unterschreiben, nur ihm wird die Veranlagung eröffnet, nur er hat die Verfahrensrechte (Art. 85, 86, 95, 99, 106, 112 WStB) - in praxi wird der Ehefrau allerdings im Umfang ihrer Haftung ein Rechtsmittel zugestanden.

Im Veranlagungsverfahren gilt die Ehefrau als Dritte (Randtitel zu Art. 90 WStB), die verpflichtet ist, der Veranlagungsbehörde über ihr Einkommen, ihr Vermögen und ihre Tantiemen Auskunft zu erteilen (Art. 90 Abs. 7).

Trotz alledem haftet die Ehefrau solidarisch mit dem Ehemann für den auf sie entfallenden Anteil an der Gesamtsteuer (Art. 13 Abs. 2 WStB).

### 613 Im Gang befindliche Revisionen

Der in der Volksabstimmung vom 12. Juni 1977 angenommene Verfassungsauftrag zur Steuerharmonisierung geht über formale Angleichungen nicht hinaus. Nach Art. 4 Abs. 5 des Entwurfs zu einem Rahmengesetz für die Steuerharmonisierung ist auch künftig nicht vorgesehen von der Haushaltbesteuerung abzuweichen. Entsprechende Bestimmungen enthalten auch die Art. 8 Abs. 1 der Entwürfe eines Mustergesetzes über die direkten Steuern der Kantone und Gemeinden und des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer.

## 7 Oeffentliches Arbeitsrecht

### 71 Entwicklung seit 1970

Ende Mai 1972 traten das neue Arbeitszeitgesetz vom 8. Oktober 1971 (SR 822.21) und die entsprechende Verordnung (SR 822.211) in Kraft. Mit Bundesbeschluss vom 15. Juni 1972 genehmigte überdies die Bundesversammlung das Uebereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation (vom 29. Juni 1951) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (SR 0.822.720.0; AS 1973, 1601). Gemäss Art. 2 Abs. 1 der Konvention wird der Bund verpflichtet, "mit den Mitteln, die den bestehenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze entsprechen, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitnehmer zu fördern und, soweit es mit diesen Verfahren vereinbar ist, sicherzustellen". Wie der Bundesrat in einer Botschaft dazu festhält, bedeutet das in unserem Lande konkret nur die Verwirklichung des Grundsatzes in der Bundesverwaltung, nämlich bei der Entlohnung des Bundespersonals sowie dessen Berücksichtigung bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, beim Erlass von Normalarbeitsverträgen und bei Mindestlohnfestsetzungen für einzelne Zweige der Heimarbeit. Bezüglich der kantonalen Verwaltungen und der Privatwirtschaft hat der Bund aufgrund der bestehenden Gesetzgebung keine Kompetenz, den Grundsatz durchzusetzen. Er ist lediglich verpflichtet, die konsequente Durchführung desselben zu empfehlen. Dies hat der Bundesrat mittels Kreisschreiben an die Kantone und die Spitzenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vom 13. September 1973 getan - allerdings, wie die Praxis zeigt, ohne grossen Erfolg. Nach Art. 2 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (SR 221.215.311) erklärt der Bundesrat immerhin Gesamtarbeitsverträge nur dann noch für allgemein verbindlich, wenn bei gleicher Arbeit kein für Mann und Frau ungleicher Lohn vereinbart ist.

## 72 Stand der Ungleichheiten

### 721 Arbeitsgesetz

Aus den Sonderschutzbestimmungen für Frauen im Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, SR 822.11, Art. 33-36 mit den entsprechenden Bestimmungen der Vollzugsverordnungen) ergeben sich Ungleichheiten der Behandlung zwischen Männern und Frauen, die allein auf dem Kriterium des Geschlechts beruhen. Das Gesetz und auch die Verordnung (SR 822.111, Art. 66-72) verpflichten die Arbeitgeber zu besonderer Rücksicht auf die weiblichen Arbeitnehmer in bezug auf Gesundheit und Wahrung der Sittlichkeit. Der besondere Schutz der Frauen, die einen Haushalt führen, zementiert die traditionelle Rollenteilung, wonach Haushalt und Kindererziehung einzig Aufgabe der Frau sind, selbst wenn sie berufstätig ist. Mag auch eine gute Absicht dahinter stecken, so hat der verstärkte Schutz doch auf lange Sicht negative Auswirkungen für die weiblichen Arbeitnehmer. Diese werden zu einer besonderen, auf dem Arbeitsmarkt weniger gut bezahlten Arbeitskraft.

#### Art. 33:

1) Der Arbeitgeber hat auf die Gesundheit der weiblichen Arbeitnehmer gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen.

2) Die Verwendung weiblicher Arbeitnehmer für bestimmte Arbeiten kann zum Schutze von Leben und Gesundheit oder zur Wahrung der Sittlichkeit durch Verordnung untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

#### Art. 34:

1) Die Tagesarbeit der weiblichen Arbeitnehmer muss, mit Einschluss der Arbeitsunterbrechung, innert eines Zeitraumes von 12 Stunden liegen. Die Grenzen der Tagesarbeit dürfen nur von 6 Uhr bis 5 Uhr und von 20 Uhr bis 22 Uhr verschoben werden.

2) Wird die wöchentliche Arbeitszeit im Einverständnis mit den Arbeitnehmern durchgehend oder für einzelne Wochen auf fünf Tage festgelegt, so darf die Grenze der Tagesarbeit bis 23 Uhr verschoben werden, und bei schichtähnlichem Gruppenbetrieb darf die Tagesarbeit, mit Einschluss der Arbeitsunterbrechungen, innert eines Zeitraumes von 13 Stunden liegen.

3) Nacht- oder Sonntagsarbeit von weiblichen Arbeitnehmern darf nur unter besonderen, durch Verordnung zu bestimmenden Voraussetzungen bewilligt werden.

#### Art. 35:

1) Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis und keinesfalls über die ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden. Sie dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen.

2) Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden; doch darf der Arbeitgeber auf ihr

Verlangen diesen Zeitraum bis auf sechs Wochen verkürzen, sofern der Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit durch ärztliches Zeugnis ausgewiesen ist.

3) Stillende Mütter dürfen auch nach Ablauf von acht Wochen seit ihrer Niederkunft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Zum Stillen ist ihnen die erforderliche Zeit freizugeben.

Art. 36:

1) Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt mit Familienangehörigen besorgen, Rücksicht zu nehmen. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren.

2) Weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt mit Familienangehörigen besorgen, dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Ueberzeitarbeit und in industriellen Betrieben nicht zu Hilfsarbeit herangezogen werden.

#### 722 Arbeitszeitgesetz

Aehnlich differenzierende Bestimmungen enthalten das Bundesgesetz vom 8. Oktober 1971 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz, SR 822.21) in Art. 17 sowie die zugehörige Verordnung vom 26. Januar 1972 (SR 822.211) in Art. 26.

#### 723 Heimarbeitsgesetz

Sind die Löhne in der grösstenteils von Frauen ausgeführten Heimarbeit eines Erwerbszweigs ausserordentlich niedrig und können sie nicht durch einen Gesamtarbeitsvertrag angemessen geregelt werden, so setzt sie der Bundesrat durch Verordnung fest: diese Regelung ist zeitlich zu begrenzen und kann nach Landesgegenden abgestuft werden. Widersprechende Abmachungen sind nichtig und werden durch die Bestimmungen der Verordnung ersetzt. Wenn es ein wirksamer Lohnschutz der Heimarbeitnehmer erfordert, kann der Bundesrat ausserdem Lohnfestsetzungen auch auf andere Betriebe des gleichen Erwerbszweigs ausdehnen, die unter ähnlichen wirtschaftlichen Bedingungen wie Heimarbeiter tätig sind und mit solchen in Konkurrenz treten. Schliesslich ist der Bundesrat befugt, für Personen, die im Dienste von Heimarbeitern tätig sind, den Lohn ebenfalls festzusetzen (Art. 12-14 des BG vom 12. Dezember 1940 über die Heimarbeit, SR 822.31).

Nach den Richtlinien für die Regierungstätigkeit in der Legislaturperiode 1979-1983 (Zif. 324.1, BBl 1980 I 648) soll das Gesetz revidiert werden. Am 19. Mai ist ein entsprechender Gesetzesentwurf veröffentlicht worden (BBl 1980 I 282). Er hält sich weitgehend an die bisherige Regelung (seine Anwendung bleibt auf gewerbliche und industrielle Arbeiten beschränkt), bestimmt aber im Sinne einer wesentlichen Neuerung, dass der Heimarbeitnehmer grundsätzlich denselben Lohn erhalten soll, den er für gleichwertige oder vergleichbare Arbeit im Betrieb erhalten würde, wogegen die bisherige Mindestlohnfestsetzung durch den Bundesrat wegfällt.

## 8 Sozialversicherung

### 81 AHV

#### 811 Versicherter Personenkreis

Versichert sind Personen, die in der Schweiz Wohnsitz haben oder eine Erwerbstätigkeit ausüben sowie Schweizer Bürger, die im Ausland für einen schweizerischen Arbeitgeber tätig sind (Art. 1 Abs. 1 AHVG, SR 831.10).

Die verheiratete, im Ausland wohnenden Frauen, deren Ehemann ebenfalls Schweizer und im Ausland wohnhaft ist, können sich nicht fakultativ bei der AHV versichern (es sei denn (a) der Ehemann hatte nie die Möglichkeit, sich zu versichern, (b) die Ehe ist seit mindestens einem Jahr getrennt, (c) die Ehefrau eines nicht freiwillig Versicherten war vor der Eheschliessung freiwillig oder obligatorisch versichert, oder (d) die Ehefrau eines Ausländers hat das Schweizerbürgerrecht beibehalten).

#### 812 Beitragspflicht

Die Frauen bezahlen nur bis zum 62. Altersjahr Beiträge, die Männer bis 65 (Art. 3 Abs. 1 AHVG). Dementsprechend unterschiedlich ist der Rentenbeginn.

Seit Inkrafttreten der 9. AHV-Revision (1.1.1979) bezahlen auch die weiterhin erwerbstätigen Rentner - Männer und Frauen - Beiträge vom Einkommen (Art. 3 Abs. 1 AHVG). Der Unterschied besteht weiter in bezug auf jenen Teil des Erwerbseinkommens, der von der Beitragspflicht befreit ist.

Die nichterwerbstätigen Ehefrauen von Versicherten sind von jeder Beitragspflicht befreit (Art. 3 Abs. 2 Lit. b AHVG). Für die mit versicherten Frauen verheirateten Männer, die keine Erwerbstätigkeit ausüben, gilt die Befreiung nicht.

Verheiratete Frauen, die im Betrieb ihres Ehemannes arbeiten, sind von der Beitragspflicht befreit, wenn sie keinen Barlohn beziehen. Verheiratete Männer, die im Betrieb ihrer Ehefrau arbeiten, bezahlen auf dem Naturaleinkommen, das sie aus ihrer Tätigkeit beziehen, AHV-Beiträge.

Witwen, nicht aber Witwer, sind von der Beitragspflicht befreit, wenn sie keiner Erwerbstätigkeit nachgehen (Art. 3 Abs. 2 Lit. c).

#### 813 Anspruch auf die Altersrente

Anspruch auf eine einfache Altersrente haben, sofern kein Anspruch auf eine Ehepaar-Altersrente besteht, Männer mit 65 Jahren und Frauen mit 62 (Art. 21 AHVG).

Ehepaarrente: für verheiratete Männer von 65 Jahren, deren Ehefrau das 62. Altersjahr (9. Revision, vorher 60. Altersjahr der Frau) erfüllt hat oder mindestens zur Hälfte invalid ist.

Keine Ehepaarrente bei umgekehrter Altersdifferenz.

Zusatzrente: Verheiratete Männer, die im Genuss einer einfachen Altersrente sind, haben Anspruch auf eine Zusatzrente für ihre Ehefrau von über 55 Jahren (9. Revision, vorher 45 Jahre); bezieht nur die Frau eine einfache Altersrente, erhält ihr Ehemann keine Zusatzrente.

#### 814 Anspruchsberechtigung

Der Anspruch auf die Ehepaar-Altersrente steht von Gesetzes wegen dem Ehemann zu (Art. 22 AHVG). Die Ehefrau ist zwar befugt, ohne weitere Begründung die halbe Ehepaar-Altersrente für sich zu beanspruchen, doch ist ein spezielles Gesuch nötig. Der Ehemann ist auch anspruchsberechtigt in bezug auf die Zusatzrente für die jüngere Ehefrau. Die Ehefrau kann die Zusatzrente nur für sich beanspruchen, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind (Verletzung der Unterhaltspflicht seitens des Mannes, Trennung, Scheidung). Ein eigentlicher Rechtsanspruch auf die Zusatzrente steht der Frau in keinem Fall zu.

#### 815 Hinterlassenenrente

In bezug auf das Ehepaar gilt in der AHV nur der Tod des Ehemannes als versichertes Risiko. Der Tod der Ehefrau löst keine Leistung zugunsten des Mannes aus (Art. 23 AHVG).

Die einfache Altersrente einer über 62-jährigen Witwe wird aufgrund einer Vergleichsrechnung ermittelt. Die eine Basis bildet die Witwenrente (oder die Ehepaarrente), welche aufgrund der Beitragsjahre des verstorbenen Ehemannes und den Einkommen beider Ehegatten berechnet wurde, die andere Basis bilden - wie bei der einfachen Altersrente der Frau zu Lebzeiten des Ehemannes - die Beitragsjahre und die Einkommen der Witwe selbst (wobei die Jahre, während denen sie als Ehefrau oder Witwe nicht erwerbstätig war, als Beitragsjahre mitgezählt werden und demnach nicht zu Beitragslücken führen); zuerkannt wird die Basis, welche die günstigere Altersrente ergibt.

Eine geschiedene Frau hat - wie die ledige Frau - Beiträge zu bezahlen, selbst wenn sie nicht erwerbstätig ist. Ist der ehemalige Ehemann gestorben, wird die einfache Altersrente der geschiedenen Frau unter bestimmten Umständen berechnet wie bei einer Witwe: gewählt wird die günstigere der Renten, die entweder nach Beitragsdauer und Einkommen der Frau selbst oder nach einem hypothetischen Einkommen des Ehepaares fällig würde (Art. 31 Abs. 3 AHVG).

Hinsichtlich der Kinder aus geschiedener Ehe, die nicht der Mutter zugeteilt sind, löst der Tod der Mutter nur dann den Anspruch auf eine Waisenrente aus, wenn die Mutter zum Unterhalt der Kinder beigetragen hatte (Art. 48 Abs. 3 AHVV; SR 831.101). Diese Einschränkung gilt nicht für den Fall, dass der geschiedene Vater stirbt, dem die Kinder nicht zugeteilt waren.

## 816 Berechnung der einfachen Altersrente

Für die Berechnung der einfachen Altersrente der verheirateten Frau zählen die Jahre, während denen sie als Nur-Hausfrau keine Beiträge bezahlt hat, als Beitragsjahre (Art. 29bis Abs. 2 AHVG). Die neuere Praxis lässt zu, dass die meist geringen eigenen Beiträge während der Ehe dann ausser Betracht fallen, wenn dies eine höhere Rente ergibt, vgl. BGE 101 V 184 E. 3,4). Für die Ehepaar-Altersrente, welche die einfache Rente ablöst, wenn der Mann 65 und die Frau 62 Jahre alt geworden sind, wird das Einkommen der Frau zu dem des Mannes gezählt (Art. 32 Abs. 2 AHVG).

## 817 Berechnung der Ehepaarrente

Die Ehepaar-Altersrente wird aufgrund der Beitragsdauer des Ehemannes berechnet. Weist ein Ehemann (z.B. wegen Auslandsaufenthalts) eine unvollständige Beitragsdauer auf, so wird die Ehepaarrente als Teilrente ausgerichtet. Diese ist mindestens so hoch wie die einfache Altersrente der Ehefrau, die aufgrund ihrer eigenen Berechnungsgrundlagen (Beitragsjahre und Einkommen der Frau) ermittelt wurde (Art. 32 Abs. 3 AHVG).

Die Ehepaarrente wird also - je nachdem, was günstiger ist - wie folgt berechnet, entweder: Beitragsjahre und Einkommen der Frau. Die Berechnung der einfachen Altersrente von verwitweten Männern und Frauen ist wie folgt:

Ging keine Ehepaarrente voraus, wird die einfache Altersrente des Mannes nur aufgrund seiner eigenen Berechnungsgrundlagen (Beitragsjahre und Einkommen des Mannes) ermittelt, während zur Festlegung der einfachen Altersrente der Frau verglichen werden, einerseits die Berechnungsgrundlagen der Ehepaar-Witwenrente (Beitragsjahre Mann, Einkommen Mann und Frau), andererseits die Berechnungsgrundlagen der Frau (Beitragsjahre Frau, Einkommen Frau) selbst.

Ging eine Ehepaarrente voraus, so wird die einfache Rente des Mannes immer aufgrund der Beitragsjahre des Mannes und der Einkommen von Mann und Frau berechnet, dies selbst dann, wenn ausnahmsweise die Höhe der Ehepaarrente durch die Berechnungsgrundlagen der Frau (Beitragsjahre und Einkommen der Frau) bestimmt war (Art. 32 Abs. 3 AHVG), während bei der Frau die günstigere dieser beiden Möglichkeiten gewählt wird (Randziffer 446 der Wegleitung über die Renten, Ausgabe 1980).

## 818 Ausserordentliche Renten

Nicht erwerbstätig gewesene verheiratete Frauen, deren Ehegatten die Altersvoraussetzung für eine Ehepaarrente noch nicht erfüllen, sowie Frauen, die nach ihrem 61. Altersjahr geschieden werden, haben Anspruch auf eine ausserordentliche Rente; in bezug auf die Einkommensgrenze gelten die besonderen Voraussetzungen von Art. 42 Abs. 2 Bst. c und d AHVG. Auf die Anwendung von Einkommensgrenzen wird hier verzichtet, weil die nicht erwerbstätige Ehefrau und Witwe - im Gegensatz zum nicht erwerbstätigen Ehe-

mann und Witwer - von der Beitragspflicht befreit ist (Art. 3 Abs. 2 Bst. b und c AHVG).

## 819 Im Gang befindliche Revisionen

Die Eidg. AHV-Kommission, ein aus ihrem Schosse gebildeter Sonderausschuss sowie Unterausschüsse sind mit der Vorbereitung der 10. AHV-Revision betraut, in welcher vor allem Frauenpostulate behandelt werden sollen.

Nachdem bereits 1972 Nationalrätin Nanchen in einem Postulat die Prüfung der Einführung eines gleitenden Pensionierungsalters für Mann und Frau und Nationalrat Seiler fünf Jahre später erneut eine flexible Altersgrenze bei der AHV gefordert hatten, andere Postulate vor allem einzelne Frauenanliegen zum Inhalt hatten (Postulat Lang - Eigener Rentenanspruch der Ehefrau, 24.9.1975; Postulat Spiess - 10. AHV-Revision: Ledige Frauen und Frauen von Ausländern, 2.5.1977 (noch nicht angenommen); Postulat Meier Josi - Untersuchung über die Aktivitätsperiode der Frau im Zusammenhang mit der Sozialversicherung, 7.12.1978) ersuchte Nationalrätin Füeg in einer Motion vom 14.12.1978 den Bundesrat, im Zuge der 10. AHV-Revision die Gleichstellung von Mann und Frau in folgenden Punkten zu verwirklichen:

Jeder Frau, ungeachtet ihres Zivilstandes, soll aufgrund ihrer eigenen Beitragsleistungen ein eigener Rentenanspruch erwachsen;

Alleinstehenden, die wegen Erziehungs- oder Pflegeaufgaben einen wesentlichen Einkommensverzicht leisten, sollen auf ihr individuelles Beitragskonto aus allgemeinen Mitteln Beiträge ausgerichtet werden;

Verwitwete Personen, die für Kinder oder nahe Verwandte zu sorgen haben oder ein bestimmtes Alter überschritten haben, sollen in den Genuss einer Witwen- oder Witwerrente kommen; zur Wiedereingliederung ins Berufsleben sei an nicht erwerbstätige Verwitwete eine einmalige Abfindung auszurichten.

Das Rentenalter für Männer und Frauen soll gleich sein (flexibel oder fix), verbunden mit der Möglichkeit, bei vorzeitigem Verbrauchsein (Altersinvalidität) eine IV-Rente zu erhalten, ohne im Sinne des geltenden Gesetzes invalid zu sein.

Der Nationalrat überwies in der Herbstsession 1979 die ersten drei Punkte als Motion, der Ständerat wandelte in der Sommersession 1980 den ganzen Vorstoss in ein Postulat um.

## 82 Invalidenversicherung

AHV und IV sind zwei parallele Systeme, die auf den gleichen Grundlagen beruhen. Was den versicherten Personenkreis, die Beitragspflicht, die Anspruchsberechtigung und die Berechnung der Renten betrifft, gelten die Ausführungen zur AHV sinngemäss auch für die IV, mit Ausnahme einiger spezifischen Ungleichheiten, die im folgenden erörtert werden sollen.

Im Zusammenhang mit der IV ist auf die Besonderheit hinzuweisen, wonach bereits im IV-Gesetz (SR 831.20, Art. 56 Abs. 1 IVG) niedergelegt ist, dass mindestens eines der 5 Mitglieder jeder kantonalen IV-Kommission weiblichen Geschlechts sein muss.

#### 821 Bemessung der Invalidität

Bei der Bemessung der Invalidität von ganz oder teilweise "nicht aktiven" Personen nennt die Verordnung nur die "Hausfrau" und "Klosterinsassen" (Art. 27 IVV, SR 831.201). Was gilt für die Männer, die ihre ganze oder einen Teil ihrer Zeit dem Haushalt und der Kindererziehung widmen? Ihre Invalidität wird grundsätzlich gleich bemessen wie die der Hausfrauen, so ihnen - wie den Hausfrauen - eine Erwerbstätigkeit nicht zumutbar ist.

Eine "nicht aktive" oder "teilweise aktive" Frau wird im Moment, da sie invalid geworden ist, so eingeschätzt, wie wenn sie ihr Leben lang "nicht aktiv" bliebe, ausser wenn sie durch die sozialen Verhältnisse dazu gezwungen würde, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit wird der Hausfrau dann zugemutet, wenn sie ihren Haushalt aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr bewältigen kann, in einer geeigneten Erwerbstätigkeit hingegen nicht behindert wäre (Rz 147.3 der erwähnten Wegleitung).

#### 822 Eingliederungsmassnahmen

Die "nicht aktive" Frau hat keinen Anspruch auf Massnahmen zur Verbesserung oder Wiederherstellung ihrer Erwerbstätigkeit. Der "aktive" Mann hat keinen Anspruch auf Massnahmen zur Wiederherstellung seiner Fähigkeiten in der Hausarbeit. Die Kumulierung der beiden Arten von Massnahmen ist unmöglich.

#### 823 Kumulierung oder Leistungen

Eine Witwe, welche gleichzeitig Anspruch auf eine Witwenrente und auf eine Invalidenrente hat, erhält nur die Invalidenrente, immer aber eine ganze Rente, auch wenn sie zu weniger als  $\frac{2}{3}$  invalid ist (Art. 43 IVG). Dieses Privileg gibt es für den Witwer nicht.

#### 824 Dauer der Leistungen

Die Leistungen der IV nehmen für Männer im Alter von 65 Jahren ein Ende, für Frauen mit 62 Jahren (Art. 30 IVG), an ihre Stelle treten bei Erreichen dieser Altersgrenze die Leistungen der AHV.

#### 825 Krankenversicherung

Das Bundesgesetz vom 13. Juni 1911 über die Kranken- und Unfallversicherung (SR 832.01) bestimmt in Art. 6bis Abs. 2, die Mitgliederbeiträge bei anerkannten Krankenkassen könnten u.a. nach Geschlecht abgestuft werden; die Beiträge für die Frauen - dies gilt in der Krankenpflege- wie in der Krankengeldversicherung - dürfen jedoch diejenigen für die Männer um höchstens

10 Prozent übersteigen. 1977 betrug die Erkrankungshäufigkeit (Erkrankungsfälle je Versicherter) bei Frauen in der Krankenpflegeversicherung unter Ausklammerung der Mutterschaft etwa das Anderthalbfache der Männer (182,2% gegenüber 113,8%). Die jährlichen Gesamtkosten eines versicherten Mannes für ambulante und Spitalbehandlung beliefen sich für einen versicherten Mann auf Fr. 498.71, für eine Frau auf Fr. 762.88. Männer bedürfen in der Regel weniger Spitalpflege, da diese Aufgabe oft zuhause von Frauen übernommen wird. Unter dem Gesichtspunkt risikogerechter Prämien bedingte dies wesentlich höhere Beiträge für Frauen als für Männer. Damit aber die Beiträge nicht zu hoch steigen, gewährt der Bund nach Art. 35 Abs. 1 KUVG Subventionen in Form abgestufter Kopfbeiträge, die für Männer 10 und für Frauen 35 Prozent der im Landesmittel errechneten Krankenpflegekosten des Jahres 1975 ausmachen. In der Krankengeldversicherung, bei welcher von den Frauen auch 10 Prozent höhere Prämien verlangt werden können, liegt ihre Erkrankungshäufigkeit dagegen nur bei 95,8% derjenigen der Männer.

Art. 14 KUVG sieht in Abs. 1 vor, dass bei Schwangerschaft und Niederkunft die selben Leistungen wie bei Krankheit zu erbringen seien. In Abschnitt 2 und 5 sind ausserdem noch spezielle Leistungen vorgesehen. Trotzdem existiert bis heute eine eigentliche Mutterschaftsversicherung nicht.

#### 826 Im Gang befindliche Revisionen

Im Dezember 1978 hat das Eidg. Departement des Innern seinen Vorentwurf für eine Teilrevision des KUVG ins Vernehmlassungsverfahren geschickt. An Neuerungen sind vorgesehen:

die Mutterschaftsversicherung wird ausdrücklich zu einem Teil der Krankenversicherung erklärt

eine Ausdehnung der Leistungen auf 16 Wochen, von denen wenigstens 8 nach der Geburt liegen sollen

ein Krankengeld von 80% des versicherten Verdienstes für erwerbstätige Frauen (obligatorische Versicherung)

ein Taggeld für Frauen, welche nicht obligatorisch für Krankengeld versichert sind

auch den nicht für Krankenpflege versicherten Frauen sollen 4/5 der Leistungen (einschliesslich 4/5 des Taggelds) erbracht werden

ausserdem sieht dieser Entwurf vor, dass der Bund die Beiträge für die Prämienangleichung zwischen Mann und Frau sowie die Leistungen bei Mutterschaft übernimmt.

Laut den Richtlinien für die Regierungstätigkeit (BB1 1980 I 674) will der Bundesrat noch im ersten Jahr der Legislaturperiode den Entwurf für eine Teilrevision der Krankenversicherung vorlegen.

Schon vor Lancierung der Volksinitiative für einen wirksamen Schutz der Mutterschaft hatte Nationalrätin Nanchen am 13.12.1977 in einer parlamentarischen Initiative Bestimmungen zur Schaffung eines wirklichen Familienschutzes gefordert, worin u.a. auch die Einrichtung einer obligatorischen, selbständigen, nach dem Modell der AHV finanzierten Mutterschaftsversicherung enthalten war, d.h.

Deckung der durch Schwangerschaft und Geburt verursachten Kosten

16wöchiger Mutterschaftsurlaub mit Ausrichtung eines Taggeldes in der Höhe von 80% des Lohnes bzw. des Erwerbsersatzes im Militärdienst

Ausrichtung eines Taggeldes derselben Höhe bei Pflege eines kranken Kindes durch einen Elternteil

Gewährung eines Elternurlaubes für Vater oder Mutter nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes oder bei Aufnahme eines Kleinkindes vor einer späteren Adoption.

### 83 Unfallversicherung

Leider gilt das SUVA-Versicherungsobligatorium gerade in vielen solchen Bereichen nicht, wo Frauen am häufigsten tätig sind, so z.B. in Dienstleistungsbetrieben wie Banken, Versicherungen, Handel, Krankenpflege usw. (Art. 60 und 60bis KUVG, SR.832.01). Der Entwurf für ein neues Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 18.8.1976 geht dahin, dass die Versicherung für alle Lohnempfänger obligatorisch wird, unter dem Vorbehalt, dass der Bundesrat einige Gruppen von diesem Obligatorium befreien kann, so z.B. die im Geschäft des Betriebsinhaber mitarbeitenden Familienangehörigen sowie unregelmässig Beschäftigte (Stundenfrauen usw.).

Bei der Festsetzung der Prämien für die Nichtbetriebsunfallversicherung sieht das KUVG die Aufteilung der Versicherten in Risikoklassen vor (Art. 106 KUVG). Indessen werden die Prämien heute gleichmässig festgesetzt: 12 Promille des versicherten Verdienstes für die Männer, 8 Promille für die Frauen.

Einige Unterschiede in der Stellung von Männern und Frauen fallen ins Auge: z.B. erhält die Witwe eines tödlich verunfallten Versicherten stets eine Hinterlassenenrente, ein Witwer hingegen nur, wenn er dauernd erwerbsunfähig ist oder es binnen 5 Jahren nach dem Tod der Ehefrau wird. Gemäss bereits genanntem Entwurf soll inskünftig Witwen nur dann eine Hinterlassenenrente zugesprochen werden, wenn sie Kinder haben, über 45 Jahre alt oder invalid sind; andernfalls wird ihnen eine einmalige Abfindung gewährt (diese Neuordnung entspricht der Regelung in der AHV).

Wie ersichtlich, werden im grossen ganzen die erwähnten Ungleichheiten auch im Entwurf vom 18.8.1976 nicht eliminiert. Allerdings kann nicht ausgeschlossen werden, dass besonders der Problematik der Situation des überlebenden Ehemannes und der

Witwerrente in Zukunft mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden wird, dies umso mehr, als sie bereits mehrmals Gegenstand parlamentarischer Debatten gewesen ist.

#### 84 Berufliche Vorsorge

Die Vielfalt der Regelungen in der beruflichen Vorsorge erschwert die Erstellung einer Liste der Ungleichbehandlung von Mann und Frau. Man müsste zu diesem Zweck die Statuten aller existierenden Vorsorgeinstitutionen analysieren.

Grosso modo sind die Ungleichheiten dieselben wie bei der AHV. Beginn des Rentenanspruchs: mit 65 Jahren für den Mann, mit 62 (teilweise 60) für die Frau. Versichertes Risiko: Die von der verheirateten Frau geleisteten Beiträge geben bei ihrem Tod dem Ehemann keine Anspruchsberechtigung auf eine Witwerrente.

Zahlreich sind die Pensionskassen, welche kein Beitrittsobligatorium für die verheiratete Frau kennen; andere verweisen die verheiratete Frau von vornherein auf die reine Sparversicherung. Keine berufliche Vorsorge gibt es in den meisten Fällen für mitarbeitende Familienmitglieder (Gewerbe, Landwirtschaft).

Teilzeitbeschäftigte werden von vielen Pensionskassen nicht aufgenommen. Seit jeher war es bei den meisten Pensionskassen üblich, der sich verheiratenden und der verheirateten Frau im Zeitpunkt der Aufgabe der Erwerbstätigkeit den erworbenen Anspruch an die Pensionskasse in bar auszuzahlen. Damit wird die im Aufbau befindliche eigene Altersvorsorge der Frau zerstört, wie wenn die Frau später auf diese Vorsorge in keinem Fall mehr angewiesen wäre (Art. 33lc Abs. 4 Bst. b OR sanktioniert dies seit dem 1.1.1977).

Bei Kollektiv-Unfallversicherungen sind verheiratete Frauen ohne Kinder schlechter gestellt als verheiratete kinderlose Männer. Die Prämien der Rentenversicherung sowie der privaten Krankenversicherung sind für Frauen höher, Prämien für Einzelunfall- und Lebensversicherungen sind tiefer als für Männer.

#### 9 Fürsorge

Art 6 und 7 des am 1.1.1979 in Kraft getretenen Bundesgesetzes vom 24. Juni 1977 über die Zuständigkeit für die Unterstützung Bedürftiger (BBl 1977 II 1009, SR 851.1) stellen auf die Familie als Unterstützungseinheit ab, weshalb sich der Unterstützungswohnsitz von Ehefrau und unmündigen Kindern grundsätzlich nach demjenigen des Ehemannes richtet. Eine Ausnahme sieht Art. 6 Abs. 2 vor, wonach die Ehefrau einen selbständigen Unterstützungswohnsitz dann zu begründen vermag, wenn sie tatsächlich vom Ehemann getrennt lebt - dies unbesehen der zivilrechtlichen Relevanz und Rechtmässigkeit dieser Trennung.

#### 10 Erwerbstätige Ausländer

Art. 4 der Verordnung des EJPD vom 17.10.1979 über die Begrenzung der Zahl der Ausländer (SR 142.210; AS 1979, 1379) erlaubt aus-

ländischen Arbeitern, unter bestimmten Bedingungen spätestens nach 15 Monaten die Ehefrau und ihre unter 20jährigen Kinder nachzuziehen. Ein gleicher Anspruch wird der Ausländerin nicht eingeräumt. Beim Einbezug in das Anwesenheitsrecht ist sodann nur die günstigere Stellung des Ehemannes (Niederlassungs- oder Aufenthaltsbewilligung), nicht aber diejenige der Ehefrau für die andern Familienangehörigen massgebend.

Der Entwurf vom 19. Juni 1978 zu einem Ausländergesetz (BBl 1978 II 238 ff.) will, besonders durch Art. 41, die Gleichbehandlung von Mann und Frau erwirken.

### 11 Landwirtschaft

Zur Sicherung eines angemessenen Einkommens in der Landwirtschaft (Paritätslohn) werden gestützt auf Art. 29 des Landwirtschaftsgesetzes (SR 910.1) und Art. 47 Bst. a-c der Allgemeinen Landwirtschaftsverordnung (SR 916.01) Lohnansprüche festgelegt. Bei diesen Lohnansprüchen handelt es sich um rein kalkulatorische Grössen zur Beurteilung der bäuerlichen Einkommenslage und zur Bemessung der agrarpolitischen Massnahmen, vor allem der Produzentenpreise. Bei der Festsetzung des Grund-Lohnanspruchs werden lohnmässig gleichgestellt (Zif. 212 Bst. e der Richtlinien vom 17. Dezember 1973 / 23. März 1977 des EVD für die Ermittlung und Beurteilung der bäuerlichen Einkommenslage):

Betriebsleiter und Mitarbeiter mit landwirtschaftlicher Fachschulung	mit gelernten und angelernten Arbeitern
übrige Mitarbeiter	mit ungelernten Arbeitern
mitarbeitende Frauen (Familienangehörige)	mit Arbeiterinnen.

Dem Lohnanspruch für Frauenarbeit in der Landwirtschaft wird also ein Ansatz zugrundegelegt, der um rund 1/4 tiefer liegt als derjenige für ungelernte Arbeiter. Diese Ungleichheit wird damit begründet, dass die von Frauen und Männern geleistete Arbeit im allgemeinen nicht gleich sei, und relativiert durch den Hinweis, mit einer allfälligen Höherbewertung der Frauenarbeit würde unmittelbar nur der Einkommensanspruch der landwirtschaftlichen Betriebe steigen, nicht aber der ausbezahlte Lohn der mitarbeitenden Frauen. Eine Verbesserung hätte im übrigen auch Auswirkungen auf Landwirtschaftsbetriebe, in denen keine Frau mitarbeitet. Dass dieser 'Lohn' eine fiktive Grösse und unabhängig von der erbrachten Leistung ist, hat gleichzeitig zur Folge, dass je mehr die Frau in der Landwirtschaft an Arbeitsleistung erbringt, desto kleiner der Ansatz wird, zu welchem ihre Arbeit gewertet wird. (Diese Ausführungen betreffen nur Frauen, die als Familienangehörige in einem Bauernbetrieb mitarbeiten; bei familienfremden weiblichen Arbeitskräften in der Landwirtschaft bestimmt sich der Lohn nach Angebot und Nachfrage).

# Exkurs 1:

## Personalrecht des Bundes

Im Bundesgesetz vom 30. Juni 1927 über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten (SR 172.221.10) und in den Beamten- und Angestelltenordnungen (SR 172.221.101-104) werden Mann und Frau in verschiedener Hinsicht ungleich behandelt.

### 1 Beamtengesetz und Vollzugserlasse

#### 101 Oeffentliche Ausschreibung der Stellen

Bis 1979 war auf der Titelseite des Stellenanzeigers des Bundes die Bemerkung angebracht gewesen, dass die ausgeschriebenen Stellen auch Bewerberinnen offen stehen. Auf Ersuchen der Eidg. Kommission für Frauenfragen wurde dieser als Diskriminierung empfundene Satz durch die Formulierung "Die Stellen werden aufgrund des Aemterverzeichnisses vom 18. Oktober 1972 ausgeschrieben. Alle Stellen stehen, sofern die Erfordernisse erfüllt sind, grundsätzlich beiden Geschlechtern offen" ersetzt. In einem Rundschreiben des Eidg. Personalamtes vom 10. März 1977 (unveröffentlicht) wird in Ziff. II/3 festgehalten, dass "die Aemterbezeichnungen (...) in männlicher Form gemäss Aemterverzeichnis zu verwenden (sind); wo die Stelle eindeutig mit einer weiblichen Arbeitskraft besetzt werden soll, ist die weibliche Form der Amtsbezeichnung zu verwenden."

#### 102 Wahlerfordernisse

Gemäss Art. 4 Abs. 1 des Beamtengesetzes kann die Wahl zum Beamten unter anderem von der Bekleidung eines Grades in der schweizerischen Armee abhängig gemacht werden. Das Beamtengesetz enthält hier keine differenzierende Rechtsnorm. Der Unterschied ergibt sich aus der Militärorganisation der Schweizerischen Eidgenossenschaft, die für Frauen nur den freiwilligen Frauenhilfsdienst vorsieht. Die Frau kann keine höheren Funktionen in der Armee bekleiden. Im freiwilligen Frauenhilfsdienst ist der Aufstieg bis zur Chef FHD möglich. Gewisse Aemter, vor allem im Eidgenössischen Militärdepartement und beim Grenzwacht-

korps, sind somit für Frauen nicht zugänglich.

### 103 Wahlbehörden und Wahlbefugnisse

Für Mann und Frau sind Wahlfähigkeit, Wahlbehörden und Wahlbefugnisse gleich. Art. 2 Abs. 1 des Beamtengesetzes sagt ausdrücklich, wählbar als Beamter sei jeder Schweizerbürger männlichen oder weiblichen Geschlechts. Hingegen werden in der Rechtsanwendung Unterschiede gemacht, unter andern im Bereich des Eidgenössischen Militärdepartements (militärische Tauglichkeit), der Schweizerischen Bundesbahnen (Lokomotivführer, Kondukteur, Baudienst, Betriebsdienst, Spezialdienste) und der Zollverwaltung (Grenzwächter).

Es gibt aber auch typische Frauenberufe und sogar solche, die ausschliesslich von Frauen besetzt werden, wie zum Beispiel die Aemter der Telefonistin/Telegrafistin (Telefonistin/Telegrafistin, Aufseherin, Dienstleiterin, Betriebsleiterin). Im Hausdienst der allgemeinen Bundesverwaltung und der PTT-Betriebe gibt es fast nur Aufräumerinnen. Für diese sowie für ihre wenigen männlichen Kollegen gilt, gestützt auf Art. 62 des Beamtengesetzes, ein besonderes Reglement (C 2450, 2527, 2541, 2561) des EFZD vom 12. Januar 1973 (nicht veröffentlicht).

### 104 Besondere Rücksichtnahme

Art. 10 Abs. 1 Beamtengesetz bestimmt in Verbindung mit Art. 33-36 Arbeitsgesetz (SR 822.11) und Art. 17 Arbeitszeitgesetz (SR 822.21), auf die Frau sei besondere Rücksicht zu nehmen: es sind ihr bestimmte Arbeiten untersagt und Beschäftigungszeit wie Dienstaussetzung der Schwangeren, Wöchnerin und stillenden Mutter sind privilegiert geregelt.

### 105 Einreihung der Aemter, Unterklasse

Nach Art. 38 Abs. 2 des Beamtengesetzes hat der Bundesrat unter gleichen Voraussetzungen die Aemter aller Verwaltungszweige und Verkehrsbetriebe des Bundes (also auch unabhängig vom Geschlecht des Amtsinhabers) in die nämlichen Besoldungsklassen (es gibt 25, dazu kommen 7 Ueberklassen) einzureihen. Auf dem Papier konnten die letzten Ungleichheiten, die sich zum Nachteil der Frauen ausgewirkt haben, durch den Bundesratsbeschluss vom 18. Oktober 1972 über die Einreihung der Aemter der Beamten (Aemterklassifikation, SR 172.221.111.1) korrigiert werden. Die Anwendung dieser Normen wurde dadurch allerdings nur gemildert und noch nicht beseitigt.

Bestehen bleibt nach Art. 45 Abs. 3 der Angestelltenordnung die Unterklasse, in welche ausdrücklich nur weibliche Angestellte ohne Vorbildung und Dienst Erfahrung, die Arbeiten einfacher und leichter Art ausführen, eingereiht werden. Diese Norm wird durch Zif. 124.2 der Beförderungsvorschriften des Eidg. Personalamts vom 1. Januar 1973 gemildert, die bestimmen, dass weibliche Angestellte nur während der Einarbeitung (sechs Monate bis in der Regel höchstens ein Jahr) in diese Unterklasse eingereiht werden dürfen. Im Bereich der übrigen Gehaltsklassen kann allerdings

auch ein männlicher Angestellter während der Einarbeitung niedriger eingestuft werden als es der von ihm versehenen Stelle entspricht. Ferner kann das Anfangsgehalt nach Art. 46 Abs. 3 der Angestelltenordnung während der Probe- oder Anlernzeit sowie wenn und solange der Angestellte das 20. Altersjahr noch nicht zurückgelegt hat, niedriger angesetzt werden als der Mindestbetrag der massgebenden Gehaltsklasse. (Diese differenzierende Rechtsnorm wirkt sich vor allem in Zeiten der Rezession zugunsten der Frauen aus, die während der Einarbeitung nicht niedriger bezahlt werden können als nach den Normen der Unterklasse).

#### 106 Beförderung

Auch hier bestehen von den Normen her keinerlei Hindernisse für eine grundsätzlich egalitäre Beförderungspraxis. Allerdings lässt ein Blick auf die Verteilung der Frauen auf die verschiedenen Gehaltsstufen (Angaben aus den Tabellen des Eidg. Personalamtes vom 14.6.1979, 21. und 28.9.1979) den Schluss zu, dass Frauen weniger freudig und weniger häufig befördert werden als ihre männlichen Kollegen. Bei einem Frauenanteil von 15,26% in der gesamten Bundesverwaltung (d.h. Allgemeine Bundesverwaltung 13,42%, PTT 25,15% und SBB 4,35%) befinden sich in den Lohnklassen 15 bis 25 zusammen mit den in der Unterklasse und den in keiner Klasse eingereichten Beschäftigten 21,18% Frauen (entsprechender Anteil in der Allgemeinen Bundesverwaltung 21,04%, PTT 31,35%, SBB 5,9%), in den ersten 14 Klassen und in den Ueberklassen finden sich jedoch lediglich 5,75% (Allgemeine Bundesverwaltung 7,56%, PTT 7,02%, SBB 1,6%), in den Ueberklassen allein magere 0,5% (Allgemeine Bundesverwaltung 0,61%, PTT und SBB je 0%). Dieser manifeste Schwerpunkt des Frauenanteils in den unteren Klassen lässt sich nur zum Teil auf die gesamtschweizerische Bildungssituation (in den Jahren 1967/68 betrug übrigens der Anteil der Studentinnen an der gesamten Studentenschaft - die heute zum grösseren Teil im Berufsleben stehen dürfte - immerhin 19,3% (vgl. Stellung der Frau in der Schweiz, Bd. I, S. 35)) und den häufig familienbedingten Rückzug der Frauen aus der Berufswelt zurückführen.

An den Verkehrsschulen, welche die spezifische Vorbildung für die mittleren Laufbahnen von SBB, PTT, Zoll, Swissair und Radio Schweiz vermitteln, lernen erst seit wenigen Jahren Mädchen. Die mittleren Laufbahnen wurden - in den Jahren 1971/72 - verhältnismässig spät auch für die Frauen geöffnet. Nur diese Laufbahnen bieten unter andern bei SBB, PTT und Zoll die Möglichkeiten für den Aufstieg in die mittleren und oberen Besoldungsklassen. Die Verhältniszahlen dürften sich in den nächsten Jahren etwas verbessern.

#### 107 Fort- und Weiterbildung

Die Bestimmungen des Beamtengesetzes und der Vollzugserlasse enthalten keine Ungleichheiten. Bei der Fort- und Weiterbildung werden sie aber ungleich angewendet. Das Rundschreiben vom 17. Dezember 1974 des Eidgenössischen Personalamtes für die Personalausbildung in der allgemeinen Bundesverwaltung (nicht veröffentlicht) sieht in Zif. I/3 vor: "Die Weiterbildung ver-

mittelt vorwiegend den Führungskräften aller Stufen die Kenntnisse, die über das rein Fachliche ihres Berufes hinausgehen." Da die Frauen unter den Führungskräften, gemessen an ihrem Gesamtbestand, weniger stark vertreten sind als die Männer, werden sie ebenfalls weniger für den Besuch von Weiterbildungskursen berücksichtigt.

#### 108 Ortszuschlag

Aufgrund von Art. 37 Abs. 2 des Beamtengesetzes bestimmt Art. 41 Abs. 4 der Beamtenordnung (1; 172.221.101): "Die verheiratete Beamtin erhält den Ortszuschlag für Ledige. Kommt sie indessen wegen Erwerbsunfähigkeit des Ehegatten oder anderer berücksichtigungswerter Gründe vorwiegend für den Haushalt auf, so erhält sie den Ortszuschlag für Verheiratete". Nach neuester Praxis erhalten nun auch diejenigen Bundesbeamtinnen Kinderzulage und Ortszulage für Verheiratete, deren Ehemänner Haushalt und Kindererziehung besorgen, ohne erwerbsunfähig oder Student, Invalid, Trinker oder Gefangener (was bis heute unter den "anderen bzw. weiteren Gründen" verstanden wurde) zu sein.

Der Ortszuschlag wird nach den Lebenskosten (vor allem Miete) und Steuern sowie der Grösse und der Lage des Dienstortes und dem Zivilstand des Beamten abgestuft. Der Ortszuschlag für Ledige schliesst somit bereits alle Komponenten ein. Der Verheiratete erhält in allen Stufen einen um 540 Franken (+ Teuerungszuschlag) höhern Ortszuschlag als der Ledige. Dieser zusätzliche Ortszuschlag steht in keinem Zusammenhang mit den für die Abstufung massgebenden Kriterien. Es handelt sich vielmehr um eine eigentliche Haushaltszulage, die gestützt auf Art. 160 ZGB demjenigen ausgerichtet wird, der vorwiegend für den Haushalt aufkommt. Dadurch betroffen werden die Ledigen mit eigenem Haushalt, die diesen Zuschlag nicht beanspruchen können, dies im Gegensatz zu den Geschiedenen und Verwitweten mit eigenem Haushalt.

#### 109 Sozialzulagen

Seit 1. Januar 1973 hat auch die Beamtin Anspruch auf die Heiratszulage, selbst dann, wenn beide Ehegatten im Bundesdienst stehen (Art. 44 Beamtenordnung (1), SR 172.221.101).

Nach Art. 43 Abs. 2 des Beamtengesetzes (SR 172.221.10) hat der Beamte bei der Geburt eines Kindes Anspruch auf die Geburtszulage. Diese klare gesetzliche Bestimmung, welche die Geburtszulage den männlichen und weiblichen Beamten zuspricht, wird durch Art. 45 Abs. 2 der Beamtenordnung ((1) 172.221.101) eingeschränkt: "Stehen Vater und Mutter des Kindes im Bundesdienst, so wird die Geburtszulage nur einmal ausgerichtet."

Gestützt auf Art. 43 Abs. 3 des Beamtengesetzes, wonach der Bundesrat den Anspruch auf Kinderzulage für Kinder ordnet, deren Unterhalt nicht vollständig vom Beamten bestritten wird, bestimmen die Abs. 7 und 8 von Art. 46 der Beamtenordnung (1) zuungunsten der Frau:

\*7 Für die verheiratete Tochter hat der Beamte keinen Anspruch auf Kinderzulage. Für den verheirateten Sohn wird die Kinderzulage nur ausgerichtet, wenn der Sohn in Ausbildung begriffen ist und der Beamte für dessen Unterhalt vorwiegend aufkommt.

8 Die verheiratete Beamtin hat nur Anspruch auf Kinderzulage, wenn der Vater des Kindes wegen besonderer Verhältnisse nicht für dessen Unterhalt aufkommt. Für das nämliche Kind wird nur eine Kinderzulage ausgerichtet."

Abs. 7 hat für Beamte und Beamtinnen Gültigkeit und beinhaltet lediglich eine unterschiedliche Behandlung von Tochter und Sohn. Diese stützt sich auf Art. 160 Abs. 2 ZGB, der dem Ehemann (und nicht mehr dem Vater) die Pflicht auferlegt, in gebührender Weise für den Unterhalt der Frau Sorge zu tragen, auch wenn diese weiter in Ausbildung begriffen ist. Bei Abs. 8 gilt sinngemäss, was zum Ortszuschlag ausgeführt wurde. Anspruch auf Kinderzulage hat, wer vorwiegend für den Unterhalt des Kindes aufkommt. Zif. 3 der Richtlinien des Eidgenössischen Finanz- und Zolldepartementes vom 16. Dezember 1968 (nicht veröffentlicht) betreffend Anspruch auf Kinderzulage bestimmt ausserdem, dass die Zulage in der Regel entsprechend dem vom Einzelnen getragenen Anteil an den Unterhaltskosten auszurichten ist, wenn mehrere Bedienstete Anspruch auf die Kinderzulage für das nämliche Kind erheben.

#### 110 Besoldungsanspruch bei Niederkunft

Nach Art. 45 Abs. 5 Buchstabe a des Beamtengesetzes und Art. 55 Abs. 1 der Beamtenordnung (1) wird die Dienstaussetzung wegen Niederkunft grundsätzlich derjenigen wegen Krankheit gleichgestellt. Allerdings wird die Niederkunftszeit nicht zu der Krankheitszeit hinzugezählt, sondern folgt einer eigenen Wochenzählung. Es besteht ein Anspruch auf Besoldung, Ortszuschlag und Kinderzulagen während zwei Monaten; ein ärztliches Zeugnis für die Abwesenheit wird jedoch nur von kranken und verunfallten Bediensteten verlangt (Art. 13 der VO über den ärztlichen Dienst der allgemeinen Bundesverwaltung, SR 172.221.19).

Im Gegensatz zum Obligationenrecht existiert also nach Beamtenrecht entsprechend der verlängerten Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Krankheit eine solche auch bei Niederkunft. Laut Nr. 45.55.5 der Vollzugsvorschriften des Eidgenössischen Personalamtes (nicht veröffentlicht) gelten Dienstaussetzungen vor der Niederkunft, die mit der Schwangerschaft zusammenhängen, als unbezahlter Urlaub, wenn die Arbeitsunfähigkeit nicht ärztlich bestätigt ist.

#### 111 Fürsorge bei Betriebsunfällen und Berufskrankheiten

Stirbt ein Bundesbediensteter an einem Betriebsunfall oder an einer Berufskrankheit, so haben die Witwe und die Waisen Anspruch auf eine Rente (Art. 48 Abs. 6 Beamtengesetz in Verbindung mit Art. 62 Beamtenordnung 1). Für den Witwer einer Bediensteten entsteht umgekehrt kein derartiger Anspruch.

## 112 Umgestaltung oder Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen

Bis Ende 1972 nannte Art. 55 Abs. 2 des Beamtengesetzes als wichtigen Grund für die Umgestaltung oder Auflösung des Dienstverhältnisses bei weiblichen Beamten auch die Verehelichung. Seit 1. Januar 1973 sagt Art. 55 Abs. 2: "Als wichtiger Grund gilt auch die Heirat, wenn der Beamte nicht mehr den Erfordernissen seines Amtes entsprechend verwendet werden kann oder wenn ein in seiner Haushaltung lebendes Familienglied eine nach Art. 15 Abs. 2 Buchstabe b mit dem Bundesamt unvereinbare Beschäftigung ausübt."

Art. 15 Abs. 2 Buchstabe b des Beamtengesetzes bezeichnet den Betrieb einer Wirtschaft und den gewerbemässigen Kleinverkauf alkoholischer Getränke durch ein in der Haushaltung des Beamten lebendes Familienglied als unvereinbar mit dem Bundesamt. Obwohl Art. 55 Abs. 2 in der neuen Fassung Mann und Frau nicht mehr ungleich behandelt, trifft er jedoch meistens die Beamtin, die nach ihrer Heirat nicht mehr den Erfordernissen ihres Amtes entsprechend verwendet werden kann, das heisst unter anderm die Mobilität verliert (nicht mehr versetzt werden kann), allenfalls einen Partner heiratet, dessen Nationalität ein gewisses Sicherheitsrisiko darstellt oder auch wegen der Doppelbelastung Beruf/Haushalt ihr bisheriges Pflichtenheft nicht mehr voll erfüllen kann.

Auch von der beamtenrechtlichen Verpflichtung, am von der Wahlbehörde angewiesenen Dienstort zu wohnen (Art. 8 Beamtengesetz, SR 172.221.10) wird die sich verheiratende Beamtin am stärksten betroffen, hat sich doch nach Art. 160 ZGB (SR 210) ihr Wohnort nach demjenigen des Ehemannes zu richten.

## 113 Ablauf der Amtsdauer, Erneuerung des Dienstverhältnisses

Nach Art. 2 Abs. 1 des Bundesratsbeschlusses über die Wiederwahl der Beamten für 1977/80 (SR 172.221.121), der sich unter anderem auf Art. 57 des Beamtengesetzes stützt, wird die Beamtin nur bis zum Ende des Monats wiedergewählt, in dem sie das 62. Altersjahr zurückgelegt hat, während beim Beamten als Limite das Ende des Monats gilt, in dem er 65jährig wird. Mit dem Eintritt ins AHV-Alter soll das Dienstverhältnis beendet werden. Dieser für Mann und Frau gleiche Grundsatz führt zu ungleichen Wirkungen wegen Art. 3 Abs. 1 AHV-Gesetz (SR 831.10).

In Art. 3 Abs. 1 des Bundesratsbeschlusses wird der Unterschied bei den Altersgrenzen von Mann und Frau gemildert: "Wo soziale Härten es rechtfertigen, können Beamtinnen auf deren Wunsch über das 62. Altersjahr hinaus wiedergewählt werden, höchstens jedoch bis zum Ende des Monats, in dem sie das 65. Altersjahr zurücklegen."

## 2 Personalversicherungskassen des Bundes

Nach Art. 48 des Beamtengesetzes hat sich der Beamte bei einer Versicherungskasse des Bundes (Eidgenössische Versicherungskasse; Pensions- und Hilfskasse der Schweizerischen Bundesbahnen) gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität, Alter und Tod zu versichern. Der Bundesrat und die Schweizerischen Bundesbahnen erlassen die Statuten der Versicherungskassen, die der Genehmigung durch die Bundesversammlung bedürfen. Die Statuten vom 29. September 1950 der Eidgenössischen Versicherungskasse (EVK, SR 172.222.1) sind mit jenen der Pensions- und Hilfskasse (PHK) der Schweizerischen Bundesbahnen (vom 9. Oktober 1950, SR 172.222.2) identisch.

### 21 Mitglieder

Eine Witwe, die Bundesbeamtin oder -angestellte ist, kann auf ihr Gesuch hin von der Beitrittspflicht befreit werden. Dasselbe Recht haben verheiratete Frauen im Bundesdienst, sofern das entsprechende Gesuch vor 1977 gestellt wurde (Art. 2 Abs. 3 Bst. d und e EVK-Statuten; Art. 2 Verordnung des EFZD vom 4. Dezember 1972 über die Eidg. Versicherungskasse, SR 172.222.11).

Die Ungleichheit ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass die Personalversicherungskassen des Bundes wohl Witwenrenten, aber keine Witwenrente ausrichten. Die Bestimmung geht von der Voraussetzung aus, dass eine Beamtin oder Angestellte, die eine Witwenrente bezieht, bereits einen ausreichenden Versicherungsschutz geniesst. Sie berücksichtigt ebenfalls Art. 9 Abs. 1 der EVK-Statuten, der den Bezug von mehr als einer Kassenleistung (z.B. Alters- oder Invalidenrente in Verbindung mit einer Witwenrente) ausschliesst. Ausgerichtet wird nur die höchste der in Frage kommenden Leistungen.

Falls die Witwenrente die höchste der in Frage kommenden Leistungen ist, bezahlt die verheiratete Frau gegebenenfalls Beiträge an eine eigene Invaliden- oder Altersrente, ohne je eine solche zu erhalten. Hat das Mitglied bei Auflösung des Dienstverhältnisses keinen Anspruch auf Kassenleistung wegen Art. 9 Abs. 1 der EVK-Statuten, so wird ihm die Austrittsschädigung ausbezahlt, sofern die Witwenrente die höchste der in Frage kommenden Leistungen ist. Ist jedoch die Witwenrente die niedrigere Leistung und bestünde somit nach Art. 9 Abs. 1 der Statuten Anspruch auf eine Rente aufgrund der eigenen Beitragszahlungen, kann die weibliche Versicherte neben der niedrigeren Witwenrente nur dann die Austrittsschädigung beziehen, wenn sie die Erwerbstätigkeit vor der Pensionierung aufgibt, das heisst ihr Dienstverhältnis kündigt. Die Austrittsschädigung wird auf Begehren auch bar ausbezahlt, wenn die verwitwete Versicherte gestützt auf Art. 2 Abs. 2 der Verordnung zu den EVK-Statuten aus der Kasse entlassen wird.

### 22 Austrittsschädigung

Eine Beamtin oder Angestellte, welche wegen Heirat aus dem Bundesdienst austritt, erhält die Austrittsschädigung zuzüglich Zins. Ein Beamter oder Angestellter, dessen Dienstverhältnis

aufgelöst wird und der keinen Anspruch auf Kassenleistungen hat oder die Mitgliedschaft nicht weiterführt, bekommt lediglich eine Austrittssentschädigung ohne Zins (Art. 18 Abs. 1 und 3 EVK-Statuten).

Die Austrittssentschädigung wird auf Begehren bar ausbezahlt, "wenn eine verheiratete oder vor der Heirat stehende Versicherte die Erwerbstätigkeit aufgibt." Beiträge eines Mannes können nicht ausbezahlt werden, so dass sie als Grundlage der Altersvorsorge bestehen bleiben. Die Bestimmung ist identisch mit der neuen Fassung von Art. 33lc Abs. 4 lit. b Ziff. 3 OR.

### 23 Altersrücktritt

Eine Beamtin oder Angestellte kann nach Art. 23 der EVK-Statuten die Pensionierung altershalber bereits nach Vollendung des 60. Altersjahres oder des 35. Beitragsjahres verlangen. Für Männer ist die Altersgrenze 65 Jahre; die Möglichkeit, nach einer bestimmten Dienstdauer zurückzutreten, haben sie nicht.

Die Möglichkeiten der Frau zurückzutreten, sind also wesentlich günstiger als jene des Mannes, wobei die weibliche Versicherte jedoch nur dann ohne Einbusse bei der AHV-Rente vom Rücktritt mit 55 Altersjahren Gebrauch machen kann, wenn sie je nach Laufbahn einen versicherten Verdienst der 11. oder mindestens der 13. Besoldungsklasse erreicht. Die Mehrkosten, die durch den früheren Altersrücktritt der Frauen entstehen, werden wenigstens teilweise durch die Tatsache ausgeglichen, dass die weibliche Versicherte in der Regel keine Hinterbliebenenrenten auslöst, jedenfalls keine Witwerrente.

Die verwaltungsrechtliche Klage eines Bundesbeamten auf Feststellung der Rechtsungleichheit dieses ungleichen Pensionierungsalters, welches ausserdem das internationale Uebereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf verletze, und auf Pensionierung und volle Alterspension vom 62. Altersjahr an wurde am 8.2.1980 von der öffentlichrechtlichen Kammer des Bundesgerichts abgewiesen. Sie stützte sich auf die Auffassung, dass Frauen wohl eine höhere Lebenserwartung, dagegen eine kürzere berufliche Leistungsdauer als Männer besitzen, was ein geschlechtsspezifischer Unterschied sei, der eine Ungleichbehandlung rechtfertige.

### 24 Höhe der Rente

Differenzierende Rechtsnormen für den verheirateten Bezüger und die verheiratete Bezügerin deren Ehemann nicht Rentner einer Personalversicherungskasse des Bundes ist, bestehen zuungunsten der Frau beim festen Zuschlag gemäss Art. 24 Abs. 3 der EVK-Statuten.

### 25 Keine Witwerrente

Gemäss Art. 29 der EVK-Statuten (SR 172.222.1) hat die Witwe eines Versicherten oder des Rentenbezügers Anspruch auf eine Witwenrente. Eine Witwerrente wird jedoch nicht gewährt, wohl aber

eine Waisenrente. Der Witwer hat gegebenenfalls Anspruch auf eine Leistung nach Art. 37 der EVK-Statuten.

Art. 37 Abs. 1 der EVK-Statuten lautet:

"Entstehen beim Tode eines Versicherten oder des Rentenbezügers keine Ansprüche auf Hinterbliebenenrenten, so kann dem Ehegatten, den Nachkommen, Eltern, Geschwistern oder Grosseltern eine einmalige oder auf Zusehen hin eine wiederkehrende Leistung gewährt werden, sofern sie bedürftig sind und der Verstorbene nachweisbar längere Zeit wesentlich zu ihrem Lebensunterhalt beigetragen hatte."

Der Ehemann, der keinen Anspruch auf eine Witwerrente hat, kann somit eine einmalige oder wiederkehrende Leistung beanspruchen, falls er bedürftig ist. Die wiederkehrenden Leistungen dürfen für alle Hinterbliebenen zusammen 30 Prozent des versicherten Verdienstes nicht übersteigen. Die Leistungen werden längstens bis 80 Jahre nach der Geburt des verstorbenen Versicherten ausgerichtet. Der Anspruch des Witwers besteht somit nicht bis zu seinem Tod, wie es beim Anspruch der Witwe auf Witwenrente der Fall ist.

## Exkurs 2: Volksinitiative "Gleiche Rechte für Mann und Frau"

Nach dem Kampf um das Frauenstimm- und -wahlrecht zweifellos das bedeutendste Vorhaben zur rechtlichen Gleichstellung der Geschlechter ist die 1975 lancierte Volksinitiative "Gleiche Rechte für Mann und Frau". Die Tragweite des Vorstosses rechtfertigt es, seine Stationen bis Mitte 1980 kurz aufzuzeigen.

1975, im internationalen Jahr der Frau, verabschiedet der 4. schweizerische Frauenkongress in Bern die Grundsätze einer Verfassungsinitiative zur Gleichstellung von Mann und Frau in Gesellschaft, Familie und Arbeit (19. Januar).

1976 wird das Volksbegehren "Gleiche Rechte für Mann und Frau" mit 57'296 gültigen Unterschriften bei der Bundeskanzlei eingereicht (15. Dezember). Die Initiative ist in die Form eines ausgearbeiteten Entwurfs gekleidet; sie lautet:

"Die Bundesverfassung wird durch folgende Bestimmung ergänzt:

Art. 4bis

<sup>1</sup>Mann und Frau sind gleichberechtigt.

<sup>2</sup>Mann und Frau haben die gleichen Rechte und Pflichten in der Familie.

<sup>3</sup>Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

<sup>4</sup>Mann und Frau haben Anspruch auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit in Erziehung, Schul- und Berufsbildung sowie bei Anstellung und Berufsausübung.

Uebergangsbestimmung

Innert fünf Jahren vom Inkrafttreten des Artikels 4bis an gerechnet sind die erforderlichen Ausführungsbestimmungen

zu erlassen, sowohl was die Beziehungen zwischen Bürger und Staat als auch was die Beziehungen der Einzelnen untereinander betrifft."

1977 erklärt die Bundeskanzlei die Initiative für zustandegedkommen (13. Januar). Der Bundesrat nimmt dies zur Kenntnis und beauftragt das Justiz- und Polizeidepartement mit der Behandlung des Begehrens (26. Januar). In einer ersten Phase wird die Bundesverwaltung aufgefordert, ein möglichst umfassendes Inventar der rechtlichen und tatsächlichen Ungleichheiten von Mann und Frau sowie der Massnahmen zur Beseitigung solcher Ungleichheiten zu erstellen und ihre Meinung zum Volksbegehren auszu-drücken (28. April). Nach Auswertung der Antworten ermächtigt der Bundesrat das Justiz- und Polizeidepartement, die Initiative bei den Kantonen, politischen Parteien und interessierten Organisationen in die Vernehmlassung zu schicken (21. Dezember).

1978 wird das Vernehmlassungsverfahren eröffnet (6. Januar). Es dauert offiziell bis Ende April, zieht sich jedoch wegen der hohen Anforderungen bis zu den Sommerferien hinaus. Deswegen sieht sich die Regierung gezwungen, den eidgenössischen Räten vorsorglich eine Erstreckung der Frist für Berichterstattung und Antragstellung über das Begehren zu beantragen (13. September); beide Kammern verlängern in der Wintersession die Frist bis zum 14. Dezember 1979.

1979 nimmt der Bundesrat Kenntnis von den Ergebnissen des mittlerweile ausgewerteten Vernehmlassungsverfahrens (31. Januar). Die Konsultation hat sehr viele und höchst unterschiedliche Vernehmlassungen gebracht. Eine gut 200seitige systematische Zusammenstellung der Eingaben ist erhältlich beim Bundesamt für Justiz, Bundeshaus West, 3003 Bern.

Der Bundesrat beschliesst, den eidgenössischen Räten die Ablehnung der Initiative zu empfehlen. Er beauftragt das Justiz- und Polizeidepartement, einen Gegenvorschlag im Sinne von Art. 9 Abs. 3 des Vorentwurfs einer totalrevidierten Bundesverfassung auszuarbeiten.

Der Bundesrat verabschiedet die Botschaft über die Volksinitiative "Gleiche Rechte für Mann und Frau" zu Händen des Parlaments (14. November). Darin stellt er fest, Mann und Frau seien in der Schweiz noch nicht gleichberechtigt und würden auch faktisch in mancher Hinsicht noch nicht gleich behandelt: "Ein ansehnlicher Teil dessen, was sich bei uns noch im Stadium gesetzgeberischer Vorarbeiten befindet, ist in anderen europäischen und in aussereuropäischen Ländern schon fester Bestandteil der Rechtsordnung und Praxis und gehört heute zweifellos zum internationalen Standard". Dann wird erläutert, dass jene Norm der Bundesverfassung (BV), die der Geschlechtergleichheit am ehesten zum Durchbruch verhelfen könnte, Art. 4 BV, "nicht die hierfür ausreichende normative Kraft" besitze. Die Verankerung des Grundsatzes der Gleichberechtigung von Mann und Frau erscheine daher durchaus sinnvoll und gerechtfertigt. Doch sei gegen den Initiativtext einzuwenden:

"Die verfassungsrechtliche Verankerung der angestrebten gesellschaftspolitischen Ziele in Form materieller Grundsätze, die individualrechtliche Ansprüche garantieren (Art. 4bis Abs. 2-4), vermag dem späteren Konkretisierungsprozess grössenteils nicht gerecht zu werden. Ihrem Wortlaut nach verheissen nämlich diese Garantien unter Umständen mehr, als sie konkret bieten können.

Indem die Initiative in der Uebergangsbestimmung den Gesetzgebungsauftrag auf fünf Jahre befristet, unterschätzt sie die Konkretisierungsaufgabe des Gesetzgebers.

Eine Norm, welche wie die Uebergangsbestimmung die Gefahr teilweiser Unwirksamkeit in sich birgt, sollte nicht in die Bundesverfassung aufgenommen werden; sie wäre dem Ansehen der Verfassung als dem staatlichen Grundgesetz abträglich.

Der enge Zusammenhang zwischen einem neuen Geschlechtergleichheitsgrundsatz und dem bestehenden allgemeinen Gleichheitssatz von Artikel 4 BV würde dadurch verdunkelt, dass man den neuen Grundsatz in einem eigenen Artikel 4bis ver selbstständigt.

Diese Gründe legen es nahe, die Initiative abzulehnen, die darin enthaltenen berechtigten Anliegen aber in eine verfassungsrechtliche Form zu kleiden, die sich für ihre Verwirklichung besser eignet. Als solche bietet sich Artikel 9 Absatz 3 des Expertenentwurfs für eine totalrevidierte Bundesverfassung an. Diese Bestimmung birgt mit dem hauptsächlichen Instrument des Gesetzgebungsauftrags eine der Initiative ebenbürtige Chance in sich, das Gleichberechtigungsziel zu erreichen, ohne mit den Mängeln der Initiative behaftet zu sein". Der Bundesrat empfiehlt deshalb, diesen Text als Gegenentwurf zur Initiative in die Verfassung aufzunehmen (als Art. 4 Abs. 2).

Dieser Gegenvorschlag unterscheidet sich von der Initiative in drei Punkten:

die Gleichstellung von Mann und Frau in Familie, Ausbildung und Arbeit wird im Gegenentwurf dem Gesetzgeber aufgetragen, während die Initiative sie - wohl etwas zu verheissungsvoll - als individualrechtliche Ansprüche formuliert

dem Gegenvorschlag fehlt eine - moralisch verpflichtende, rechtlich nicht durchsetzbare - Frist für den Erlass der Ausführungsbestimmungen

der Gegenentwurf bestimmt nicht - wie die Uebergangsbestimmung der Initiative - ausdrücklich, das Prinzip "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" gelte auch unter Privaten (sog. Drittwirkung).

Vor allem dieser letzte Punkt gibt Anlass zu langem Werweisen über die Drittwirkung des Gleichlohnsatzes, nicht zuletzt weil die Botschaft in dieser wirtschaftlich und verfassungsrechtlich bedeutenden Frage nicht in der sonstigen Breite und

Klarheit Aufschluss gibt. Bundesrat Furgler erklärt dann aber verschiedentlich (u.a. vor dem Plenum des Nationalrates), es handle sich dabei um einen individuell durchsetzbaren Anspruch, der sowohl dem Staat gegenüber wie im privaten Bereich gelte. Die Drittwirkung wird also als gegeben erachtet, zumal für den Bund das Lohnleichheitsgebot bereits gemäss Uebereinkommen 100 der Internationalen Arbeitsorganisation gilt und das Bundesgericht das Prinzip auch für die Kantone anerkannt hat. Die Verfassungsnorm ist zudem direkt anwendbar und justiziabel, bedarf keiner Konkretisierung durch das Gesetz.

Eine Befristung der Ausführungsrechtsetzung wird abgelehnt, weil sie zu kurz sei und es kein Mittel gibt, sie durchzusetzen (d.h. den säumigen Gesetzgeber oder - bei Referenden - das unwillige Volk zu rascherer Gangart zu zwingen). Sie wird ferner zurückgewiesen, weil damit die Konkretisierungsaufgabe des Gesetzgebers unterschätzt werde: "diese Aufgabe, die im Spannungsfeld zwischen Wandel und Beharrung ein neues Gleichgewicht herzustellen sucht, lässt sich nicht in strenger zeitlicher Begrenzung sachgerecht bewältigen".

1980. Nach zwei Sitzungen vom 14./15. April und vom 2. Mai anlässlich deren die Initiantinnen sowie Vertreterinnen der Eidg. Kommission für Frauenfragen angehört wurden, entscheidet sich die vorberatende Kommission des Nationalrats mit 11 gegen 6 Stimmen mehrheitlich für den unveränderten Gegenvorschlag des Bundesrates. Die Kommission erachtet die Verwirklichung der Gleichberechtigung als Dauerauftrag und lehnt darum eine Befristung ab. Damit dennoch ohne Säumnis zu Werke gegangen wird, hat sie eine Motion angenommen, mit welcher der Bundesrat beauftragt werden soll, "im Interesse der Gleichberechtigung von Mann und Frau folgende Vorkehren sofort an die Hand zu nehmen: a) einen Katalog der Mann und Frau ungleich behandelnden Normen des Bundes- und des kantonalen Rechts aufzustellen; b) ein möglichst vollständiges Rechtsetzungsprogramm aufzustellen zur Beseitigung der diskriminierenden Bestimmungen; c) das Rechtsetzungsprogramm nach sachlichen, zeitlichen und finanziellen Prioritäten zu ordnen. Er wird beauftragt, alle ihm zur Verfügung stehenden Instrumente dafür einzusetzen, worunter beispielsweise auch die Eidg. Kommission für Frauenfragen".

1980. Am 12., 16. und 17. Juni behandelt das Plenum der grossen Kammer die Initiative. Die Eintretensdebatte ergibt breite Zustimmung zu den Prinzipien des Begehrens, dem aber verschiedene Schwächen vorgehalten werden. In der Detailberatung gibt vor allem der Satz "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" zu reden. Es werden drei Anträge zur Aenderung des letzten Satzes im bundesrätlichen Gegenvorschlag gestellt:

Lüchinger (FDP, ZH) möchte Art. 4 BV durch folgende zwei Absätze ergänzen (zieht seinen Antrag aber später zugunsten desjenigen von Linder zurück):

"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. Das Gesetz kann die Wirkung dieses Grundsatzes auf den privaten Einzelarbeitsvertrag ordnen".

Linder (lib., BS) beantragt, Art. 4 Abs. 3 BV wie folgt zu fassen:

"Am gleichen Arbeitsplatz haben Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Leistung. Das Gesetz kann unter Vorbehalt von Artikel 31 der Bundesverfassung die Wirkung dieses Grundsatzes auf privatrechtliche Verhältnisse ordnen".

Koller (CVP, AI) schlägt folgende Fassung von Art. 4 Abs. 3 BV vor:

"Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Nach fünf Jahren vom Inkrafttreten an gerechnet gilt dieser Grundsatz auch für privatrechtliche Verhältnisse".

Keiner der Anträge kommt durch. In der Hauptabstimmung wird der unveränderte Gegenvorschlag des Bundesrates der Initiative mit 108 gegen 57 Stimmen vorgezogen. In der Gesamtabstimmung passiert der so bereinigte Bundesbeschluss mit 95 zu 3 Stimmen. Die Motion der Kommission wird einmütig überwiesen.

Die Reihe ist am Ständerat. Hat er beschlossen, muss das Initiativkomitee entscheiden, ob es das Begehren zurückzieht oder nicht. Ob und wie die Bundesverfassung ergänzt werden soll, werden zuletzt Volk und Stände befinden.

# Der internationale Standard: eine Zusammenstellung der Bemühungen internationaler Organisationen um die Gleichberechtigung von Mann und Frau

## 1 Allgemeine Bemerkungen

Zielsetzung des vorliegenden Kapitels kann es nicht sein, aufzuzeigen, wie wenig die schweizerischen Verhältnisse in bezug auf die Stellung der Frauen den durch internationale Organisationen formulierten Anforderungen entsprechen. Wenn dennoch vor allem von der mangelnden Übereinstimmung die Rede sein wird, so gerade deshalb, weil der vorliegende Ueberblick über die internationalen Bemühungen als konstruktiver Beitrag zur weiteren schweizerischen Entwicklung gedacht ist - konstruktiv in dem Sinne, dass Wege aufgezeigt werden sollen, die von anderen Staaten zur Verwirklichung der Gleichstellung von Mann und Frau ebenfalls begangen werden. Dabei ist natürlich nicht zu vergessen, dass auch in der Schweiz vor allem seit 1975 immer mehr Anstrengungen in dieser Richtung unternommen worden sind.

Aus der Unmenge internationaler Dokumente, die direkt oder indirekt die Stellung der Frauen betreffen, sind für diesen Bericht diejenigen zusammengestellt worden, die für die Entwicklung in der Schweiz z.Z. am wichtigsten sind, und die in der politischen Diskussion um die Gleichberechtigung von Mann und Frau auch praktisch verwendet werden können, sei dies nun in Frauengruppen, Männergruppen, Vereinen, Verbänden, Gewerkschaften, Parteien oder in der parlamentarischen Arbeit aller Stufen.

Ein erster Teil enthält einige allgemeine Hinweise auf die internationale und die schweizerische Situation. Im zweiten Teil sind die einzelnen Dokumente zusammengestellt und aufgeteilt nach acht Sachgebieten kurz umschrieben. Der dritte Teil schliesslich enthält praktische Angaben, anhand deren es möglich sein sollte, sich internationale Dokumente zu beschaffen oder sich genauer zu informieren, als es durch den vorliegenden Bericht möglich ist.

## 11 Arten internationaler Instrumente

Traditionell lassen sich die internationalen Instrumente in vier Gruppen aufteilen: Uebereinkommen, Erklärungen, Empfehlungen und Resolutionen. Die höchste rechtliche Verbindlichkeit kommt den klassischen internationalen Verträgen - völkerrechtlichen Verträgen zwischen zwei oder mehreren Staaten - zu, welche meist Uebereinkommen, Abkommen, Konvention, Pakt oder Charta genannt werden. Sie sind rechtlich verbindlich für die Staaten, die diesen Uebereinkommen beigetreten sind. Oft wird ein Uebereinkommen durch einen Staat auch zunächst lediglich unterzeichnet, und der Unterschrift wird erst später nach der innerstaatlichen Genehmigung Gültigkeit verliehen; dann spricht man von einer Ratifikation des Uebereinkommens. Die Uebereinkommen begründen in der Regel sogenannte Staatenverpflichtungen, d.h. sie verpflichten die Mitgliedstaaten, die im Uebereinkommen festgelegten Verhältnisse innerstaatlich zu verwirklichen. Das heisst noch nicht, dass sich der einzelne Bürger innerstaatlich auf das Uebereinkommen berufen kann; ob dies der Fall ist, hängt von der Ausgestaltung des betreffenden Uebereinkommens ab.

Die Deklaration oder Proklamation, also die feierliche Erklärung stellt nur mittelbar ein die Mitgliedstaaten rechtlich verpflichtendes Instrument dar, aber sie bindet alle Mitgliedstaaten einer internationalen Organisation ohne besondere weitere Anerkennungsakte jedenfalls politisch. Vielfach wird die Form der Erklärung gewählt, um bestimmten Vorschriften eine möglichst breite Wirkung zu sichern, ihnen also bei allen Mitgliedstaaten wenn auch nur eine mehr politische Verbindlichkeit zu verschaffen. Um dieser Breitenwirkung willen wird die geringere rechtliche Verbindlichkeit in Kauf genommen.

Die Empfehlung ist eine weitere Form eines nicht rechtsverbindlichen Instrumentes, mit dem alle Mitgliedstaaten einer internationalen Organisation aufgefordert werden, freiwillig innerstaatlich gewisse Regelungen zu treffen. Die Resolution schliesslich ist die häufigste Form der Beschlussfassung internationaler Organisationen, allerdings auch das Instrument mit dem geringsten Grad an rechtlicher und politischer Verbindlichkeit. Immerhin kommt aber darin der gemeinsame Wille der Mehrheit der Beschlussorgane zum Ausdruck, von dem die Mitgliedstaaten einer internationalen Organisation sich nicht ohne weiteres distanzieren können.

In den letzten Jahren haben die Vereinten Nationen (UNO) wiederholt Weltkonferenzen zu aktuellen Fragen durchgeführt. Das Jahr 1975 wurde zum internationalen Jahr der Frau erklärt, und aus diesem Anlass fand in Mexiko eine Weltkonferenz zu diesem Thema statt. Die meisten UNO-Weltkonferenzen fanden ihren Höhepunkt in der Verabschiedung eines weltweiten Aktionsplanes. Die Weltkonferenz von Mexiko hat dementsprechend einen Weltaktionsplan zum internationalen Jahrzehnt der Frau verabschiedet. Dieser Plan besteht aus 219 Artikeln und stellt eine gemeinsame Erklärung aller Staaten dar, die an der Konferenz teilgenommen haben, hinsichtlich dessen, was zur Verbesserung der Stellung der Frau weltweit unternommen werden muss.

Der differenzierte Einsatz der verschiedenen Arten internationaler Instrumente ermöglicht es, gerade im Bereich der Menschenrechte rechtliche Minimalgarantien zu formulieren, zu konkretisieren und ihnen Schritt für Schritt eine grössere Breitenwirkung und rechtliche Verbindlichkeit zu verschaffen. Die Verabschiedung eines Uebereinkommens ist oft begleitet von Empfehlungen oder Resolutionen, in denen den Mitgliedstaaten weitergehende Regelungen für ihr innerstaatliches Recht empfohlen werden, als sie in der Konvention selbst erreicht werden konnten. Weiter dienen Empfehlungen und Resolutionen dazu, die Durchsetzung von Uebereinkommen und Erklärungen zu fördern oder vorzubereiten. Ein typisches Beispiel für den Zweck einer Erklärung ist diejenige über die Beseitigung der Diskriminierung der Frau vom 7. November 1967. Sie wäre als Uebereinkommen damals nicht durchsetzbar gewesen bzw. nur von den Staaten ratifiziert worden, die ohnehin schon einen relativ fortgeschrittenen Stand der rechtlichen Stellung der Frau aufzuweisen haben. Mit dem kürzlich verabschiedeten Uebereinkommen zum selben Thema soll nun der Inhalt der Erklärung in die Form des völkerrechtlichen Vertrages erhoben und es soll ihm dadurch rechtliche Verbindlichkeit verschafft werden. Daneben bleibt die Erklärung weiter bestehen, sodass sich also insoweit der einmal erreichte Stand im Verhältnis zu den Mitgliedstaaten, die dem Uebereinkommen nicht beitreten, nicht vermindert.

Die Charta der Vereinten Nationen aus dem Jahre 1946 ist der Grundsatzvertrag dieser internationalen Organisation. Als eine der Zielsetzungen der UNO wird darin die Achtung vor den Menschenrechten und Grundfreiheiten für alle ohne Unterschied der Rasse, des Geschlechts, der Sprache oder der Religion aufgeführt. 1948 verkündete die Generalversammlung der UNO die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Um den darin aufgeführten Grundsätzen rechtlich verbindlichen Charakter zu verschaffen, wurden in der Folge über das Thema der Menschenrechte verschiedene völkerrechtliche Verträge formuliert. Die Mitgliedstaaten des Europarates unterzeichneten im Jahre 1950 die Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten. Die entsprechenden Arbeiten in den Vereinten Nationen selbst dauerten etwas länger, da es sich zeigte, dass die verschiedenen Menschenrechte insbesondere hinsichtlich ihrer Durchsetzbarkeit vertraglich nicht einheitlich behandelt werden konnten. Erst im Jahre 1966 konnte die Generalversammlung die beiden Menschenrechtspakte verabschieden, wovon der eine die bürgerlichen und politischen Rechte betrifft, und der andere die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte. Dieses Problem hatte sich auf europäischer Ebene nicht gestellt, da man - mit geringfügigen Abweichungen - in die Europäische Menschenrechtskonvention von Anfang an nur diejenigen Rechte aufnehmen wollte, die innerhalb der UNO als bürgerliche und politische bezeichnet werden. Auf europäischer Ebene sind die Rechte wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Natur in der Europäischen Sozialcharta aus dem Jahre 1961 enthalten.

Am 22. Januar 1980 hat die UNO-Generalversammlung das "Uebereinkommen über die Beseitigung aller Arten von Diskriminierung der Frauen" verabschiedet. Das Uebereinkommen liegt nun für alle Staaten - auch für die wenigen Nicht-Mitgliedstaaten der UNO -

zur Unterzeichnung und Ratifikation bereit. Es tritt in Kraft, sobald 20 Staaten ihre Ratifikation hinterlegt haben oder dem Uebereinkommen beigetreten sind.

## 12 Tendenzen der Entwicklung innerhalb der internationalen Organisationen

Innerhalb der internationalen Organisationen lässt sich eine Tendenz feststellen, Frauenprobleme immer weniger isoliert, sondern im Zusammenhang mit der Gesamtentwicklung zu behandeln.

Früher standen vor allem Schutzbestimmungen für Frauen im Vordergrund. Frauen und Kinder als schwache Glieder der Gesellschaft sollten vor übermässiger Belastung z.B. im Arbeitsleben geschützt werden. So wurden von der Internationalen Arbeitsorganisation an ihrer ersten Tagung im Jahre 1919 ein Uebereinkommen über die Nachtarbeit der Frauen (heute revidiertes Uebereinkommen No. 89, Dokument 16) und ein weiteres über die Nachtarbeit der Kinder angenommen. Auch den Problemen der Doppelbelastung der Frauen durch berufliche Tätigkeit und Familienpflichten wurde damals besonders Rechnung getragen. Ein Beispiel dafür, wiederum aus der IAO, ist die Empfehlung No. 123 über die Beschäftigung von Frauen mit Familienpflichten aus dem Jahre 1965 (Dokument 26).

In den letzten zehn Jahren haben sich nun verschiedene Dinge geändert. Einerseits sollen Frauen nicht mehr zusammen mit den Kindern als schwache Glieder der Gesellschaft betrachtet werden, sondern es wird zur Zielsetzung, "... die Frauen zu befähigen, umfassend an der Entwicklung der Gesellschaft teilzuhaben, damit die Gesellschaft Nutzen aus dem Beitrag aller ihrer Glieder erlangen kann", so die Internationale Konferenz für Menschenrechte von 1968 in Art. 1 ihrer Resolution No. IX (Dokument 11). Oder wie es die Erklärung über die Beseitigung der Diskriminierung der Frau aus dem Jahre 1967 (Dokument 8) ausdrückt, "... dass die Diskriminierung der Frau ... die gleichberechtigte Teilnahme der Frauen am politischen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben ihrer Länder verhindert und die volle Entfaltung der den Frauen innewohnenden Fähigkeiten zum Dienst an ihrem Volk und an der Menschheit hemmt ...". Die Frauen sollen also im Interesse der Gesamtentwicklung der Menschheit an dieser Entwicklung beteiligt werden. Andererseits aber hat man die Fixierung der Geschlechterrollen grundsätzlich in Frage gestellt. Nicht nur empfindet man es heute als ungerecht, die Frauen in ihrer Entwicklungsmöglichkeit auf den Bereich der Familie und der Fortpflanzung zu beschränken, sondern es erscheint auch als ungerecht, den Männern die Entfaltung in diesem Bereiche gleichsam vorzuenthalten, weil er zur Domäne der Frauen geworden ist. Auch im Interesse der Entfaltungsmöglichkeiten des Einzelnen sollen also Frauen und Männer sowohl innerhalb als auch ausserhalb der Familie aktiv sein.

Diese Tendenz zeigt sich in allen neueren Dokumenten internationaler Organisationen sehr deutlich. Zwei Beispiele sollen hier zur Illustration genügen: Die Resolution der IAO über einen Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen vom Jahre 1975 (Dokument 29)

verlangt in den Art. 3 und 8 besondere Massnahmen auch für Männer, die eine berufliche Betätigung mit der Erfüllung familiärer Pflichten verbinden wollen oder die wegen der Erfüllung familiärer Aufgaben eine zeitlang überhaupt nicht mehr erwerbstätig waren. Dieselbe Resolution verlangt in Art. 6, die für Frauen geltenden Schutzbestimmungen seien entweder auch auf Männer anzuwenden oder aufzuheben: Einerseits ist aus heutiger Sicht nicht einzusehen, warum Männer nicht auch geschützt werden sollen, und andererseits haben erfahrungsgemäss besondere Schutzbestimmungen für einzelne Personengruppen immer auch eine Diskriminierung dieser Gruppen zur Folge. Das zweite Beispiel stammt ebenfalls aus der IAO: Im Uebereinkommen No. 128 über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene aus dem Jahre 1967 (Dokument 22) wird in Art. 21 festgehalten, die Auszahlung einer Hinterbliebenenrente für eine Witwe dürfe davon abhängig gemacht werden, dass die Witwe bereits ein gewisses Alter erreicht habe oder dass sie für ein minderjähriges Kind Sorge. Derartige Einschränkungen fehlen in der parallelen Bestimmung Art. 60 des Uebereinkommens No. 102 über die Mindestnormen der sozialen Sicherheit aus dem Jahre 1952 (Dokument 18). Diese Entwicklung zeigt, dass heute nicht mehr vorbehaltlos von der innerhüslichen Betätigung der Frau ausgegangen wird. Etwas vereinfacht dargestellt: Das Aufziehen von Kindern wird als Erfüllung einer Aufgabe im Interesse der Gemeinschaft angesehen, sodass an Witwen mit Kindern eine Witwenrente ausbezahlt werden soll. Haushaltführung allein hingegen gilt nicht weiterhin als Erfüllung einer Aufgabe im Interesse der Gemeinschaft, weshalb die Staaten für berechtigt erklärt werden, Witwen ohne Kindern eine Rente erst ab Erreichung der Altersgrenze auszuzahlen.

### 13 Situation und Haltung der Schweiz

Die Schweiz ist nicht Mitglied der UNO. Mitglied ist sie jedoch bei zehn von insgesamt vierzehn Spezialorganisationen der UNO, wovon im Zusammenhang mit diesem Bericht vor allem zwei wichtig sind: die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) und die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO). Auf europäischer Ebene ist die Schweiz Mitglied des Europarates.

Dies bedeutet, dass Erklärungen, Empfehlungen und Resolutionen sowohl des Europarates als auch der erwähnten UNO-Spezialorganisationen für die Schweiz verbindlich sind, nicht aber Erklärungen, Empfehlungen und Resolutionen der UNO, es sei denn, sie seien an einer Konferenz zustande gekommen, an welcher die Schweiz trotz ihrer Nichtmitgliedschaft vertreten war. Letzteres ist für die Konferenz von Mexiko der Fall, sodass der Weltaktionsplan der UNO zum Jahrzehnt der Frau von der Schweiz anerkannt ist. An Uebereinkommen aller internationalen Organisationen ist die Schweiz hingegen nur dann gebunden, wenn sie ihnen beigetreten ist oder sie ratifiziert hat. Von den insgesamt 19 völkerrechtlichen Verträgen, die in diesem Bericht erwähnt sind, haben für die Schweiz im ganzen nur 6 Geltung; sie sind in der Zusammenstellung im dritten Teil speziell bezeichnet.

Historisch gesehen hatten die internationalen Beziehungen auf die Stellung der Frau in der Schweiz keinen geringen Einfluss: So ist es z.B. fraglich, ob das Frauenstimmrecht auf eidgenössischer Ebene im Jahre 1971 endlich eingeführt worden wäre, hätte nicht der politische Druck bestanden, dass die Schweiz als damals letzter Mitgliedstaat des Europarates die Ratifikation der Europäischen Menschenrechtskonvention nicht mehr länger hinauschieben sollte, was damals ohne Einführung des Frauenstimmrechts auf Bundesebene nicht möglich schien.

Die offizielle Haltung der Schweiz gegenüber den internationalen Bemühungen zur Gleichberechtigung von Mann und Frau muss heute als etwas zwiespältig bezeichnet werden (vgl. dazu die Ausführungen unter 26 "Berufsausübung"). Ein Zitat aus der offiziellen Erklärung der schweizerischen Delegation an der Weltkonferenz zum Internationalen Jahr der Frau in Mexiko soll dies illustrieren: "... Von besonderer Bedeutung sind nach Auffassung der Schweizer Delegation die vielfältigen Aufgaben der Frau als Hausfrau und Mutter, die auch in der modernen Welt von heute ihren Wert ungeschmälert erhalten haben. Diese Arbeit des Sorgens, Pflegens, Erziehens und Schaffens eines natürlichen familiären Lebensraumes muss verstärkt die ihr zukommende Anerkennung finden. In der Familienpolitik geht die gegenwärtige Tendenz dahin, Erleichterungen zu schaffen, um der Gattin und Mutter die Möglichkeit zu geben, ihre Persönlichkeit auch in anderen Tätigkeitsgebieten zu entfalten. ... Geleitet von solchen Erwägungen und vorbehaltlich der Strukturen des staatlichen Lebens in der Schweiz findet der vorgelegte Weltaktionsplan, der einen wesentlichen Beitrag für die Bewusstmachung der anstehenden Probleme leistet, die Zustimmung der Schweizer Delegation. Immerhin sollte nach ihrer Auffassung der Plan verstärkt die mehr geistige, moralische, kulturelle und erzieherische Rolle der Frau berücksichtigen wie auch ihr zutiefst menschliches Anliegen, sich für den Menschen, für den Schutz seines Wertes und seiner Würde einzusetzen. ..."

Was heissen diese schönen Worte im Klartext? Sie bedeuten, dass die schweizerische Delegation an der Weltkonferenz die Meinung vertreten hat, das "Sorgen, Pflegen, Erziehen und Schaffen eines natürlichen familiären Lebensraumes" sei eine Aufgabe der Frauen und nicht auch der Männer. Und was noch viel fataler ist: Die Schweiz hat mit dieser Erklärung indirekt die Auffassung vertreten, das "zutiefst menschliche Anliegen, sich für den Menschen und den Schutz seines Wertes und seiner Würde einzusetzen", obliege vor allem den Frauen und nicht Frauen und Männern in gleicher Weise.

Es ist zu hoffen, die offizielle Haltung der Schweiz habe sich seit 1975 etwas gewandelt und sich den internationalen Entwicklungstendenzen betreffend die Stellung von Frau und Mann etwas angenähert. Die Jahre nach dem internationalen Jahr der Frau sind von der UNO zum "internationalen Jahrzehnt der Frau" erklärt worden. In der Halbzeit dieses Jahrzehntes fand im Sommer 1980 in Kopenhagen wiederum eine Weltkonferenz der UNO zu diesem Thema statt. Sie diente dazu, Rückschau und Ausschau zu halten und festzustellen, inwieweit der Weltaktionsplan bereits in Tat umgesetzt werden konnte. Diese zweite Weltkonferenz gab der Schweiz die Möglichkeit, die in der Zwischenzeit eingetretenen

Wandlungen der Anschauung und die in Gang gekommenen Bestrebungen zur Gleichstellung von Mann und Frau darzulegen.

## 2 Einzelne Sachgebiete

Jedes der nun folgenden acht Sachgebiete soll nach demselben Schema dargestellt werden: Zuerst werden die wichtigsten internationalen Empfehlungen und Vorschriften aufgeführt, dann folgt eine Zusammenfassung des Inhaltes dieser Empfehlungen und Vorschriften.

Die Bezeichnung "internationale Empfehlungen und Vorschriften" stellt einen Sammelbegriff für alle Uebereinkommen, Erklärungen, Resolutionen und sonstigen Dokumente dar. Sämtliche verwendeten Dokumente sind im dritten Teil dieses Berichtes zusammengestellt und durchnummeriert. Bei den Dokumenten 1-15 handelt es sich um Empfehlungen und Vorschriften der UNO, bei den Dokumenten 16-30 um solche der UNO - Sonderorganisationen und bei den Dokumenten 31-43 um solche des Europarates. Diese einheitliche Darstellung sollte es erleichtern, die selben Dokumente bei den verschiedenen Sachgebieten wiederzufinden. Wie bereits erwähnt, würde eine vollständige Zusammenstellung aller Dokumente, die für die Gleichberechtigung von Mann und Frau von Bedeutung sein können, den Rahmen dieses Berichtes völlig sprengen. Von den Dokumenten der UNO, ihrer Sonderorganisationen und des Europarates wurden nur diejenigen berücksichtigt, die für die schweizerischen Verhältnisse zur Zeit am wichtigsten sind.

Wo im folgenden ein Dokument ohne nähere Angaben eines Artikels genannt wird, ist das Dokument in seiner Gesamtheit von Bedeutung. Mit Anmerkungen (in Klammern) wird von der inhaltlichen Zusammenfassung jeweils auf ein Beispiel in den Dokumenten verwiesen, wo die betreffende Empfehlung oder Vorschrift oder ein Hinweis darauf zu finden ist. Diese Anmerkungen dienen lediglich der Illustration und verweisen nur auf einzelne Text-Beispiele; eine umfassende Darstellung war auch hier aus Gründen der Uebersichtlichkeit nicht möglich.

Die Dokumente des Europarates sind im Originaltext französisch und englisch, diejenigen der UNO und ihrer Sonderorganisationen liegen teils in deutscher Sprache vor, teils aber auch nur französisch und englisch. Sofern eine offizielle schweizerische Uebersetzung in die deutsche Sprache vorliegt, wurden die Begriffe und Titel diesen Texten entnommen (Quellenangabe vgl. Verzeichnis im dritten Teil). Für andere Texte wurde auf amtliche Uebersetzungen der Bundesrepublik Deutschland zurückgegriffen oder allenfalls auf nichtamtliche Texte.

### 21 Grundsatz der Gleichberechtigung

#### Internationale Empfehlungen und Vorschriften:

Dokument 1: Charta der Vereinten Nationen. Art. 1 Zif. 3

Dokument 2: UNO-Pakt über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte. Art. 2 Abs. 2, Art. 3, Art. 29 Abs. 2

- Dokument 3: UNO-Pakt über die bürgerlichen und politischen Rechte. Art. 2 Abs. 1, Art. 3
- Dokument 6: Uebereinkommen der UNO über die Beseitigung aller Arten von Diskriminierung der Frau. Art. 2, Art. 4, Art. 5
- Dokument 7: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Art. 2 Abs. 1
- Dokument 8: Erklärung der UNO über die Beseitigung der Diskriminierung der Frau. Art. 1, Art. 2
- Dokument 11: Resolution IX der Internationalen Konferenz für Menschenrechte. Art. 4 lit. a, lit. b
- Dokument 15: Aktionsplan der UNO zum Internationalen Jahrzehnt der Frau. Art. 26-29, Art. 31, Art. 34, Art. 35, Art. 37, Art. 39, Art. 46 lit. n, Art. 161-168
- Dokument 28: Resolution der IAO über Frauenarbeit in einer sich wandelnden Welt. Art. 2
- Dokument 29: Resolution der IAO über einen Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen. Art. 2 lit. d, Art. 9, Art. 10
- Dokument 31: Europäische Menschenrechtskonvention. Art. 14

Alle internationalen Dokumente zum Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau stellen ausdrücklich fest, dass jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ungerecht ist und eine Verletzung der Menschenrechte darstellt (Dokument 8, Art. 1). Gleiche Rechte und Entfaltungsmöglichkeiten für Mann und Frau sind also grundlegende Menschenrechte. Die Menschenrechtsübereinkommen enthalten denn auch Bestimmungen, wonach die in den Verträgen garantierten Rechte Männern und Frauen ohne Unterschied zustehen sollen (Dokument 31, Art. 14). Beschränkungen sind in der Regel zulässig, um den gerechten Anforderungen der Moral, der öffentlichen Ordnung und des allgemeinen Wohles in einer demokratischen Gesellschaft zu genügen (Dokument 7, Art. 29). Welche Anforderungen in diesem Sinne "gerecht" sind, lässt sich aber aus der Fülle internationaler Empfehlungen und Vorschriften eindeutig entnehmen: Soweit die öffentliche Ordnung davon ausgeht, Mann und Frau seien grundsätzlich verschieden und hätten deshalb im Leben grundsätzlich unterschiedliche Aufgaben zu erfüllen, ist diese Ordnung ungerecht und muss sie geändert werden.

Die Regierungen der einzelnen Staaten werden aufgerufen, alle internationalen Uebereinkommen zu unterzeichnen und zu ratifizieren, die zur Gleichberechtigung der Geschlechter beitragen, und diese Uebereinkommen wie auch alle internationalen Empfehlungen im eigenen Lande durchzuführen (Dokument 11, Art. 4). Im weiteren soll der Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau in den Verfassungen der einzelnen Staaten und auf andere Weise in der Gesetzgebung verankert werden (Dokument 15, Art. 37). Alle gesetzgeberischen und sonstigen geeigneten Massnahmen müssen ergriffen werden, um bisherige Gesetze, Bräuche, Vorschriften und Verfahren abzu-

schaffen, durch die Frauen diskriminiert werden (Dokument 6, Art. 2, Art. 5), wobei in verschiedenen Empfehlungen davon die Rede ist, dass die sozialen und wirtschaftlichen Strukturen geändert werden müssen (Dokument 15, Art. 26-29). Spezielle Massnahmen zugunsten der Frauen, welche die Gleichstellung von Frau und Mann beschleunigen sollen, werden ausdrücklich für zulässig erklärt (Dokument 6, Art. 4, Abs. 1). Damit sollen auch vorübergehende Bevorzugungen der Frauen möglich werden. Damit diese Arbeiten an die Hand genommen und bewältigt werden können, sollen in den staatlichen Verwaltungen Dienststellen oder staatliche Kommissionen geschaffen werden, die sich speziell mit der Situation der Frauen befassen. Für diese Verwaltungsabteilungen oder Organe sollen genügend Personal und Kredite zur Verfügung gestellt werden, sie sollen interdisziplinär arbeiten, d.h. Experten aller Fachrichtungen beiziehen und jeweils die neuesten Erkenntnisse der Forschung auf allen Gebieten berücksichtigen; auch sollen als Grundlage für die Forschungsarbeiten die notwendigen Statistiken über die Situation der Frau erstellt werden (Dokument 28, Art. 2). Der Aktionsplan verlangt ausdrücklich, dass diese Organe bis zum Ablauf der ersten Hälfte des Jahrzehnts der Frau, d.h. bis 1980 eingesetzt sein sollen (Dokument 15, Art. 46). Mit Hilfe dieser Organe hat jedes Land seine eigene Politik und Strategie zu entwickeln, um zur vollen Gleichberechtigung zu gelangen, wobei bestimmte Prioritäten gesetzt werden sollen (Dokument 15, Art. 31).

Als weitere Massnahme soll innerstaatlich die Möglichkeit einer Beschwerde des Einzelnen gegen Verletzungen des Gleichberechtigungsgrundsatzes geschaffen werden (Dokument 6, Art. 2). Ein Gericht, eine Gleichberechtigungskommission, ein "Ombudsman" - es dürfte wohl auch von "Ombudswoman" oder für unseren Sprachgebrauch von "Ombudsfrau" die Rede sein - oder verschiedene dieser Institutionen sollen eingerichtet werden, an welche sich der Einzelne wenden kann, der durch den Staat oder Private aufgrund seines Geschlechts diskriminiert worden ist (Dokument 15, Art. 12).

## 22 Politische Aktivität

### Internationale Empfehlungen und Vorschriften:

- Dokument 3: UNO-Pakt über die bürgerlichen und politischen Rechte. Art. 3, Art. 25
- Dokument 4: Uebereinkommen der UNO über die politischen Rechte der Frau. Art. I-III
- Dokument 6: Uebereinkommen der UNO über die Beseitigung aller Arten von Diskriminierung der Frau. Art. 7, Art. 8
- Dokument 7: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Art. 2 Abs. 1, Art. 21 Abs. 2 und 3
- Dokument 8: Erklärung der UNO über die Beseitigung der Diskriminierung der Frau. Art. 4
- Dokument 15: Aktionsplan der UNO zum Internationalen Jahrzehnt der Frau. Art. 31, Art. 46 lit. g, Art. 60, Art. 63

Dokument 31: Europäische Menschenrechtskonvention. Art. 14, Zusatzprotokoll Art. 3

Dokument 39: Resolution No. 606 (1975) des Europarates über die politischen Rechte und die politische Situation der Frau. Zif. 8

Die internationalen Empfehlungen und Vorschriften beschränken sich nicht darauf, von den Staaten das aktive und passive Wahlrecht für Männer und Frauen zu verlangen (Dokument 31, ZP Art. 3). Bei der Besetzung von hohen Verwaltungsposten und bei der Zusammenstellung von staatlichen Kommissionen sowie internationaler Delegationen sollen möglichst Frauen berücksichtigt werden, und zwar mit der Zielsetzung, langfristig das Zahlenverhältnis zwischen Männern und Frauen auszugleichen (Dokument 6, Art. 7 und 8). Ueberhaupt sollen öffentliche Aemter wenn möglich mit Frauen besetzt werden, und periodisch ist über Zahl und Funktion dieser Frauen öffentlich Bericht zu erstatten (Dokument 15, Art. 63).

Ganz allgemein sind die Frauen viel mehr in die politische Diskussion und in politische Entscheidungsprozesse auch ausserhalb der eigentlichen Abstimmungsverfahren einzubeziehen (Dokument 15, Art. 31), sie sind aufzufordern, auch ihre eigenen politischen Zielvorstellungen zu formulieren, und in diesem Zusammenhang geht der Aufruf an alle Parteien, Frauen auch parteiintern Spitzenpositionen einzuräumen. Ebenso werden die Parteien aufgefordert, als Kandidaten für politische Aemter jeden Ranges Frauen zu nominieren (Dokument 39, Zif. 8).

Die Europäische Menschenrechtskonvention (Dokument 31) ist für die Schweiz Ende des Jahres 1974 in Kraft getreten. Ursprünglich hatte der Bundesrat beabsichtigt, gleichzeitig mit der Konvention auch ihre fünf Zusatzprotokolle zu ratifizieren, liess dann aber die Protokolle No. 1 und No. 4 weg, so dass diese für die Schweiz noch keine Geltung besitzen. Das Zusatzprotokoll No. 1 konnte vor allem deshalb nicht ratifiziert werden, weil die beiden Halbkantone Appenzell ihren Kantonseinwohnerinnen das Wahlrecht immer noch verweigern. Für die Ratifikation des ersten Zusatzprotokolls hat Prof. Luzius Wildhaber an einer der Menschenrechtskonvention gewidmeten Tagung 1975 in Neuenburg plädiert: "Die Schwierigkeiten, die der Bundesrat in seinem Bericht von Ende 1968 noch gesehen hatte, sind entweder behoben (durch die Einführung des Frauenstimm- und -wahlrechts auf Bundesebene) oder durch einen Vorbehalt ohne weiteres aus der Welt zu schaffen (z.B. wegen den Landsgemeinden). Im übrigen sind die Garantien des Ersten Zusatzprotokolles untrennbar mit denjenigen der Konvention verbunden. Speziell die Einführung des Rechts auf Bildung und der Eltern-Erziehungsrechte dürfte, in Verbindung mit dem Diskriminationsverbot, wertvolle Impulse bringen, etwa im Bereich der Mädchenerziehung (hier ist vom Bundesrat dringend zu fordern, dass er auf einen Vorbehalt verzichtet) oder des Aufstellens rationaler Kriterien für einen unausweichlich notwendigen Numerus clausus. Es ist zu hoffen, dass Bundesrat und Bundesversammlung möglichst rasch zur Ratifikation des Ersten Zusatzprotokolles schreiten werden. Als Vertreter der Wissenschaft möchte man sie dazu nachhaltig aufrufen."

## 23 Ehe und Familie

### Internationale Empfehlungen und Vorschriften:

- Dokument 2: UNO-Pakt über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte. Art. 10
- Dokument 3: UNO-Pakt über die bürgerlichen und politischen Rechte. Art. 3, Art. 12, Art. 23 Abs. 4
- Dokument 5: Uebereinkommen der UNO über die Staatsangehörigkeit verheirateter Frauen
- Dokument 6: Uebereinkommen der UNO über die Beseitigung aller Arten von Diskriminierung der Frau. Art. 9, Art. 15, Art. 16
- Dokument 7: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Art. 2 Abs. 1, Art. 15 Abs. 2, Art. 16 Abs. 1
- Dokument 8: Erklärung der UNO über die Beseitigung der Diskriminierung der Frau. Art. 5, Art. 6
- Dokument 11: Resolution IX der Internationalen Konferenz für Menschenrechte. Art. 4 lit. i und k
- Dokument 12: Resolution No. 1853 (LVI) des Wirtschafts- und Sozialrates der UNO über die Geschäftsfähigkeit der verheirateten Frau, einschliesslich der Befugnis zur Aufnahme einer eigenständigen Arbeit
- Dokument 15: Aktionsplan der UNO zum Internationalen Jahrzehnt der Frau. Art. 16, Art. 46 lit. f, Art. 130-133, Art. 151
- Dokument 23: Erklärung der IAO über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen. Art. 4
- Dokument 29: Resolution der IAO über einen Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen. Art. 3
- Dokument 31: Europäische Menschenrechtskonvention. Art. 14, Zusatzprotokoll No. 4 Art. 2
- Dokument 32: Europäische Sozialcharta. Art. 16
- Dokument 34: Empfehlung No. 751 (1975) des Europarates über Stellung und Verantwortung der Eltern in der modernen Familie und die diesbezüglichen Aufgaben der Gesellschaft. Anhang Teil I
- Dokument 35: Resolution No. 15 (1970) des Europarates über den sozialen Schutz alleinstehender Mütter und ihrer Kinder
- Dokument 36: Resolution No. 1 (1972) des Europarates über die Vereinheitlichung der Rechtsbegriffe "Wohnsitz" und "Aufenthalt". Anhang Regel 3
- Dokument 41: Resolution No. 12 (1977) des Europarates über die Staatsangehörigkeit von Ehegatten verschiedener Staatsangehörigkeit

Dokument 42: Resolution No. 37 (1977) des Europarates über die Einrichtungen der Familienhilfe

Dokument 43: Resolution No. 37 (1978) über die Gleichstellung der Ehegatten im Zivilrecht

Allen internationalen Empfehlungen und Vorschriften ist gemeinsam, dass sie besonderen Schutz der Familie verlangen, wobei vor allem in jüngeren Dokumenten ausdrücklich auch die Familie mit nur einer erwachsenen Person miteinbezogen werden (Dokument 34). Im weiteren besteht eine Tendenz, ausdrücklich auch Familien einzuschliessen, in welchen die Partner nicht miteinander verheiratet sind. Rechtshistorisch und mit Auswirkungen bis heute diente die Idee des Familienschutzes vor allem als Begründung dafür, dass die Gesetze die Frau sehr weitgehend dem Manne unterstellten, um klare Entscheidungsverhältnisse innerhalb der Familie zu schaffen. Derartige Regelungen sind im Lichte der internationalen Empfehlungen und Vorschriften eindeutig nicht mehr zulässig, da oberste Maxime die Gleichheit aller Menschen und somit auch die Gleichstellung der Ehegatten geworden ist (Dokument 43). Heute versteht man unter dem Begriff des Familienschutzes einerseits praktische Hilfeeinrichtungen, welche die Familienmitglieder in der Erfüllung ihrer familiären Pflichten entlasten sollen, und andererseits familienfreundliche finanzielle Regelungen - vgl. zu beidem die Ausführungen unter 26 "Berufsausübung" - als Hilfe für die Beziehungen der Familie nach aussen (Dokument 32, Art. 16). Was das Innenverhältnis anbelangt, verlangen die internationalen Empfehlungen und Vorschriften zur Schlichtung von Konflikten Beratungs- sowie gerichtliche Instanzen mit geschulten Fachkräften verschiedener Fachrichtungen und beiderlei Geschlechts (Dokument 12).

Gleichstellung der Ehegatten bedeutet gleiche Rechte und Pflichten bei der Eheschliessung, während der Ehe und bei deren Auflösung (Dokument 3, Art. 23). Speziell genannt wird das Recht beider Ehegatten, einen eigenen Wohnsitz zu begründen (Dokument 36, Regel 3), einen Beruf zu ergreifen und auszuüben bzw. sich um die Familie und die Kinder zu kümmern (Dokument 34), selbst Geschäfte abzuschliessen (Handlungs- und Prozessfähigkeit), Eigentumsrechte auszuüben und über die eigenen Güter frei zu verfügen (Dokument 8, Art. 6). Verlangt wird im weiteren, dass die Verfügungsmacht beider Ehegatten über gemeinsam erworbene Vermögenswerte auch dann dieselbe sein muss, wenn ein Ehegatte vor allem erwerbstätig war und der andere vor allem innerhäusliche Arbeit leistete, und dass jedenfalls bei Auflösung der Ehe die erworbenen Güter einschliesslich der während der Ehe erworbenen Rechte aus der Sozialversicherung hälftig aufgeteilt werden (Dokument 15, Art. 130-133). Auch bezüglich des Familiennamens sollen beide Ehegatten gleichgestellt sein (Dokument 43, Art. 6), und die Staaten müssen die ausländischen Ehegatten ihrer Staatsangehörigen ungeachtet ihres Geschlechts gleichbehandeln: sie sollen die Möglichkeit erleichterter Einbürgerung haben, sollen aber nicht zur Uebernahme des Bürgerrechts ihres Ehegatten gezwungen werden können (Dokument 41).

Im Zusammenhang mit den Empfehlungen und Vorschriften betreffend die Familie wird ein Aspekt der Aenderungen der sozialen und wirtschaftlichen Strukturen deutlich, die zur Erreichung gleicher Rechte für Mann und Frau notwendig sind: Die Texte gehen davon aus, dass Männer und Frauen in derselben Weise für die Fortpflanzung der menschlichen Gesellschaft verantwortlich sind, dass sich also der Mann genauso wie die Frau an der Auferziehung der Kinder beteiligen muss. Dies bedeutet, dass einerseits der Mann dasselbe Recht und dieselbe Pflicht zur Kinderbetreuung und Haushaltsführung hat wie die Frau (Dokument 29, Art. 3), dass aber andererseits der Frau auch dasselbe Recht und dieselbe Pflicht zum finanziellen Unterhalt der Familie zukommt (Dokument 23, Art. 4). Männer und Knaben haben somit dasselbe Recht wie Frauen und Mädchen, auf die Erfüllung familiärer Aufgaben vorbereitet zu werden, und sie haben auch dieselbe Pflicht, dies zu tun (Dokument 11, Art. 4). Frauen andererseits muss dieselbe Ausbildung zuteil werden wie Männern, damit sie ihre Unterhaltungspflicht erfüllen können. Gleichberechtigung von Mann und Frau kann nicht allein durch eine Aenderung der Rolle der Frauen erreicht werden, sie bedingt genauso eine grundlegende Veränderung der Rolle des Mannes im wirtschaftlichen und sozialen Leben (Dokument 15, Art. 16).

#### 24 Bildung

##### Internationale Empfehlungen und Vorschriften:

- Dokument 2: UNO-Pakt über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte. Art. 2, Art. 13
- Dokument 6: Uebereinkommen der UNO über die Beseitigung aller Arten von Diskriminierung der Frau. Art. 10
- Dokument 7: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Art. 2 Abs. 1, Art. 26 Abs. 1
- Dokument 8: Erklärung der UNO über die Beseitigung der Diskriminierung der Frau. Art. 9
- Dokument 9: Empfehlung der Frauenrechtskommission der UNO über wirtschaftliche Rechte und Möglichkeiten der Frauen. Art. 3 lit. a und b
- Dokument 10: Resolution des Wirtschafts- und Sozialrates der UNO über den Zugang der Frauen zur höheren Bildung
- Dokument 11: Resolution IX der Internationalen Konferenz für Menschenrechte. Art. 4 lit. g, h und k
- Dokument 15: Aktionsplan der UNO zum Internationalen Jahrzehnt der Frau. Art. 80, Art. 84.
- Dokument 21: Uebereinkommen No. 122 der IAO über die Beschäftigungspolitik. Art. 1 Abs. 2 lit. c
- Dokument 27: Empfehlung No. 150 der IAO über die Berufsberatung und die Berufsbildung im Rahmen der Erschliessung des Arbeitskräftepotentials. Teil VIII

- Dokument 30: Uebereinkommen der UNESCO gegen Diskriminierung im Unterrichtswesen
- Dokument 31: Europäische Menschenrechtskonvention. Art. 14, Zusatzprotokoll No. 1 Art. 2
- Dokument 37: Resolution No. AP 2 (1974) des Europarates über die Frauenarbeit, insbesondere angesichts des technologischen Fortschritts, einschliesslich der Automatisierung. Teil I Zif. 3
- Dokument 38: Resolution No. 28 (1975) des Europarates über die soziale Sicherheit der Hausfrau. Lit. F
- Dokument 40: Resolution No. 1 (1977) des Europarates über die Beschäftigung der Frauen. Teil I

Die internationalen Empfehlungen und Vorschriften verlangen zunächst gleichen Zugang für Knaben und Mädchen, Männer und Frauen zu allen Bildungsgängen, gleich qualifizierte Lehrer, gleiche Unterrichtsmittel, gleichen Unterricht (Lehrpläne), gleiche Schulgelder in höheren Ausbildungen und gleiche Möglichkeiten der Ausbildungsfinanzierung durch Stipendien (Dokument 21, Art. 1).

Darüber hinaus aber sollen die Staaten besondere Massnahmen ergreifen, um den Bildungsrückstand der Frauen auszugleichen. Es sollen Aktionsprogramme für die Förderung der Mädchen- und Frauenbildung erarbeitet und durchgeführt und Massnahmen ergriffen werden, um Mädchen und Frauen davon abzuhalten, Ausbildungsgänge vorzeitig aufzugeben (Dokument 11, Art. 4). Besonderes Gewicht wird im Zusammenhang mit den Frauen der Erwachsenenbildung beigemessen: Erwachsene sollen auch als Neben- oder Teilzeitbeschäftigung Ausbildungen nachholen können, die sie in früheren Jahren versäumt haben (Dokument 38, lit. F). Frauen sollen denselben Zugang zu allen Berufs- und Ausbildungsberatungsstellen haben, sollen genau gleich wie Männer beraten werden und es sollen besondere Beratungsstellen für die berufliche Wiedereingliederung geschaffen werden (Dokument 27, Teil VIII).

Vor allem in den neueren Empfehlungen und Vorschriften wird den Bemühungen besonderes Gewicht beigemessen, Knaben und Mädchen nicht bereits in der Schule auf verschiedene Rollen im Leben vorzubereiten und in diesem Sinne vorzuprägen (Dokument 40, Teil I). So sollen Mädchen und Frauen speziell auch in ihrem technischen Verständnis gefördert werden (Dokument 37, Teil I, Zif 3), und sowohl Mädchen als auch Knaben sollen in Berufsausbildungen gefördert werden, die traditionell nur Personen des anderen Geschlechts offengestanden haben (Dokument 15, Art. 84). Ausbildung und Vorbereitung auf die Erfüllung von familiären Aufgaben muss Knaben genauso zuteil werden wie Mädchen (Dokument 8, Art. 9). Mit derselben Zielsetzung sind gemischte Schulen zu bevorzugen, und es ist darauf zu achten, dass die Unterrichtsmaterialien Männer und Frauen nicht in unterschiedlichen Rollen im Sinne der traditionellen Rollenfixierung "Mann = Berufsausübung, Frau = Erfüllung familiärer Aufgaben" zeigen (Dokument 40, Teil I).

## 25 Lohngleichheit

### Internationale Empfehlungen und Vorschriften:

- Dokument 4: UNO-Pakt über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte. Art. 7 lit. a
- Dokument 6: Uebereinkommen der UNO über die Beseitigung aller Arten von Diskriminierung der Frau. Art. 11 Abs. 1 lit. d
- Dokument 7: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Art. 2 Abs. 2, Art. 23 Abs. 2
- Dokument 8: Erklärung der UNO über die Beseitigung der Diskriminierung der Frau. Art. 10 lit. b
- Dokument 11: Resolution IX der Internationalen Konferenz für Menschenrechte. Art. 4 lit. i
- Dokument 15: Aktionsplan der UNO zum Internationalen Jahrzehnt der Frau. Art. 46 lit. f, Art. 90
- Dokument 17: Uebereinkommen No. 100 der IAO über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit
- Dokument 23: Erklärung der IAO über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen. Art. 14
- Dokument 24: Empfehlung No. 90 der IAO über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit. Art. 5
- Dokument 32: Europäische Sozialcharta. Art. 4 Abs. 3
- Dokument 40: Resolution No. 1 (1977) des Europarates über die Beschäftigung der Frauen. Teil II B

Im Bereich der Lohngleichheit stimmen weitaus die meisten internationalen Vorschriften fast wörtlich überein: männliche und weibliche Arbeitskräfte haben bei gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiche Entlohnung inklusive alle zusätzlichen Vergütungen einschliesslich Sachleistungen (Dokument 17). Die Staaten werden im Aktionsplan ausdrücklich aufgefordert, dieses Recht bis zum Jahre 1980 gesetzlich zu verankern (Dokument 15, Art. 46). In Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden sollen Methoden ausgearbeitet werden, mit welchen die Arbeitsleistung an einem bestimmten Arbeitsplatz objektiv und unabhängig davon, ob dieser von einem weiblichen oder einem männlichen Arbeitnehmer besetzt ist, bewertet werden kann (Dokument 24). Im weiteren wird ein Beschwerderecht wegen Verletzung des Grundsatzes der Lohngleichheit an eine Schlichtungsstelle und schliesslich an eine richterliche Instanz verlangt (Dokument 40, Teil II B). Gleichzeitig soll der Grundsatz der Lohngleichheit durch Gesamtarbeitsverträge abgesichert werden (Dokument 23, Art. 14).

Seit dem 25. Oktober 1973 ist das Uebereinkommen No. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (Dokument 17) auch für die Schweiz in Kraft und verpflichtet diese, "... mit allen Mitteln

die den bestehenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze entsprechen, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitnehmer zu fördern und, soweit es mit diesen Verfahren vereinbar ist, sicherzustellen". Wie der Bundesrat in der zugehörigen Botschaft ausführt, heisst dies konkret Verwirklichung des Grundsatzes der Lohngleichheit in der Bundesverwaltung sowie dessen Berücksichtigung bei der Mindestlohnfestsetzung für die Heimarbeit. Gesamtarbeitsverträge erklärt der Bundesrat gemäss fester Praxis nur noch für allgemeinverbindlich, wenn sie hinsichtlich der Mindestlöhne männlicher und weiblicher Arbeitnehmer für gleichwertige Arbeit keine Unterschiede enthalten. Bezüglich der kantonalen Verwaltungen und der Privatwirtschaft ist der Bund gemäss dem Uebereinkommen No. 100 lediglich verpflichtet, die konsequente Durchführung des Grundsatzes der Lohngleichheit zu empfehlen (vgl. Bundesblatt 1971 Band II S. 1542 ff.). Die für die Schweiz unumgänglichen Verpflichtungen aus dem Uebereinkommen No. 100 gehen also viel weniger weit als die Gesamtheit der internationalen Empfehlungen auf diesem Gebiet, da auf die bereits bestehenden innerstaatlichen Durchsetzungsmittel abgestellt wird.

## 26 Berufsausübung

### Internationale Empfehlungen und Vorschriften:

- Dokument 4: UNO-Pakt über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte. Art. 6, Art. 7 lit. b, c und d
- Dokument 6: Uebereinkommen der UNO über die Beseitigung aller Arten von Diskriminierung der Frau. Art. 11
- Dokument 7: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Art. 2 Abs. 1, Art. 23 Abs. 1
- Dokument 8: Erklärung der UNO über die Beseitigung der Diskriminierung der Frau. Art. 10
- Dokument 11: Resolution IX der Internationalen Konferenz für Menschenrechte. Art. 4 lit. h, lit. i
- Dokument 15: Aktionsplan der UNO zum Internationalen Jahrzehnt der Frau. Art. 98, Art. 101, Art. 102
- Dokument 16: Uebereinkommen No. 89 der IAO über die Nachtarbeit der Frauen
- Dokument 19: Uebereinkommen No. 103 der IAO über den Mutterschutz. Art. 5, Art. 6
- Dokument 20: Uebereinkommen No. 111 der IAO über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Art. 2, Art. 3, Art. 5
- Dokument 21: Uebereinkommen No. 122 der IAO über die Beschäftigungspolitik. Art. 1
- Dokument 23: Erklärung der IAO über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen. Art. 3, Art. 4, Art. 9, Art. 12

- Dokument 25: Empfehlung No. 95 der IAO über den Mutterschutz
- Dokument 26: Empfehlung No. 123 der IAO über die Beschäftigung von Frauen mit Familienpflichten
- Dokument 27: Empfehlung No. 150 der IAO über die Berufsberatung und die Berufsbildung im Rahmen der Erschliessung des Arbeitskräftepotentials. Teil VIII
- Dokument 29: Resolution der IAO über einen Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen. Teil I Art. 2, Art. 3, Art. 6, Art. 8
- Dokument 33: Europäische Sozialcharta. Art. 1 Abs. 2, Art. 4, Art. 8, Art. 9, Art. 10
- Dokument 34: Empfehlung No. 751 (1975) des Europarates über Stellung und Verantwortung der Eltern in der modernen Familie und die diesbezüglichen Aufgaben der Gesellschaft. Anhang, Teil I Lit. C, Teil II lit. A
- Dokument 37: Resolution No. AP 2 (1974) des Europarates über die Frauenarbeit, insbesondere angesichts des technologischen Fortschritts einschliesslich der Automatisierung. Art. 7
- Dokument 40: Resolution No. 1 (1977) des Europarates über die Beschäftigung der Frauen
- Dokument 42: Resolution No. 37 (1977) des Europarates über die Einrichtungen der Familienhilfe

Die zahlreichen internationalen Empfehlungen und Vorschriften auf diesem Gebiet verlangen die gleichen Möglichkeiten der Berufsausübung für Mann und Frau sowie gleiche Aufstiegschancen im Berufsleben (Dokument 21, Art. 1). Insbesondere dürfen Frauen nicht aufgrund ihres Zivilstandes oder aufgrund der Mutterschaft diskriminiert werden (Dokument 6, Art. 11). Es müssen genügend Institutionen geschaffen werden, in welchen gut ausgebildetes Personal die Kinder während der beruflichen Abwesenheit der Eltern fachkundig betreut, und es sollen Dienste wie z.B. Gemeinschaftsküchen zur Verfügung gestellt werden, wo Hausarbeiten gemeinschaftlich erledigt werden (Dokument 42). Während Schwangerschaft und Geburtsurlaub muss der Frau ein umfassender Kündigungsschutz gewährt werden, der Arbeitsplatz und alle Rechte aus dem Arbeitsverhältnis müssen ihr auch während des Mutterschutzurlaubes erhalten bleiben (Dokument 32, Art. 8). Besonderes Gewicht legen die internationalen Empfehlungen auf die Wiedereingliederung von Frauen, welche aus familiären Gründen während einiger Zeit nicht erwerbstätig waren, ins Berufsleben. Für diese Frauen - wie auch für Männer in derselben Situation - sollen besondere Ausbildungsprogramme entwickelt und Beratungsstellen geschaffen werden (Dokument 27, Teil VIII).

Während die älteren Vorschriften besondere Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen verlangen, gehen die neueren Empfehlungen dahin, Schutzbestimmungen für alle Arbeitnehmer zu erlassen und

Frauen nur noch insofern besonders zu schützen, als sie in direktem Zusammenhang mit Schwangerschaft und Geburt betroffen sind (Dokument 29, Art. 6). Aehnlich verhält es sich mit den Vorschriften über die Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen des Arbeitnehmers: Es wird heute ausdrücklich verlangt, dass männliche Arbeitnehmer mit familiären Verpflichtungen genauso wie weibliche Arbeitnehmer mit solchen Pflichten Anspruch haben auf Arbeitsbedingungen, die eine Verbindung von Berufstätigkeit und Erfüllung familiärer Verpflichtungen erlauben (Dokument 34, Teil II lit. A). In diesem Zusammenhang wird die Schaffung von Teilzeitstellen für Frauen und Männer empfohlen, zusätzliche arbeitsfreie Tage pro Jahr, welche von der Mutter und vom Vater im Falle der Krankheit eines Kindes bezogen werden können, ein Elternurlaub von maximal einem Jahr nach der Geburt jedes Kindes, welcher ebenfalls von Vater oder Mutter oder von beiden abwechselnd bezogen werden kann, im weiteren Arbeitszeiten und überhaupt Arbeitsbedingungen, welche dem Familienleben der Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts in weitem Ausmass Rechnung tragen (Dokument 15, Art. 101). Es lässt sich dabei eine Tendenz der internationalen Empfehlungen feststellen, unter dem Begriff der familiären Verpflichtungen nicht mehr nur die Betreuung von Kindern zu verstehen, sondern auch pflegebedürftige andere Familienangehörige miteinzubeziehen (Dokument 40). Zielsetzung aller genannten Bestrebungen ist die vollständige Integration der Frau ins wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben, die einhergehen muss mit einer völlig gleichen Erfüllung familiärer Verpflichtungen (Kinderbetreuung, Betreuung von Pflegebedürftigen, Hausarbeit) durch Frauen und Männer (Dokument 23, Art. 4). Dementsprechend ist die beidseitige Erwerbstätigkeit von Eheleuten zu fördern, solche Eheleute dürfen nicht Mehrbelastungen wegen gemeinsamer Ehegattenbesteuerung erfahren, und es ist eine allgemeine Reduktion der Arbeitszeit anzustreben (Dokument 23, Art. 12).

Gleiche berufliche Aufstiegschancen für Männer und Frauen sollen dadurch gefördert werden, dass hohe Posten auch in der Privatwirtschaft bewusst mit Frauen besetzt werden (Dokument 37, Art. 7). Ausserordentlich grosses Gewicht wird vor allem in neueren Empfehlungen dem Bestreben beigemessen, von den Begriffen ausgesprochener Männerberufe und Frauenberufe wegzukommen (Dokument 29, Teil I, Art. 2). Stellenausschreibungen dürfen nicht in der Weise vorgenommen werden, dass daraus ersichtlich ist, ob für die betreffende Stelle ein Mann oder eine Frau gesucht wird, und Stellenbewerbungen sollen ohne Angabe des Geschlechts des Bewerbers abgefasst werden können (Dokument 40). Es müssen alle geeigneten Schritte unternommen werden, um Frauen in traditionellen Männerberufen und Männer in traditionellen Frauenberufen auszubilden und ihnen die Berufsausübung zu ermöglichen (Dokument 34, Teil I lit. c).

Das Uebereinkommen No. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Dokument 20) steht für die Schweiz seit dem Jahre 1962 in Kraft, das Uebereinkommen No. 89 über die Nachtarbeit der Frauen im Gewerbe (Dokument 16) bereits seit 1951.

In seinem Bericht über die 60. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz hat der Bundesrat zur "Erklärung" und zur "Resolu-

tion über einen Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der erwerbstätigen Frauen" (Dokumente 23 und 29) folgendermassen Stellung genommen (Bundesblatt 1976 Band III S. 441): "Die Instrumente über die Chancengleichheit und Gleichstellung der berufstätigen Frauen zeugen von einer sehr fortschrittlichen, vielleicht nicht in allen Punkten ganz realistischen Haltung. ... Die Zahl der berufstätigen Frauen hat in den letzten Jahrzehnten auch in der Schweiz zugenommen. Dabei ist auffallend, dass vor allem der Anteil derjenigen erwerbstätigen Frauen gestiegen ist, die nicht die volle gesetzliche oder betriebliche Arbeitszeit erfüllen. Daraus ergibt sich, dass viele verheiratete Frauen in der Schweiz zwar ein Interesse an einer ausserhäuslichen Tätigkeit bekunden, dass sie aber in der Regel nicht bereit sind, ihre angestammten Funktionen der Hausfrau und Mutter hintanzusetzen. In unserer freiheitlich-demokratischen Ordnung, die dem Individuum einen grossen persönlichen Entscheidungsspielraum belässt und wo die öffentliche Meinung das traditionelle Familienbild hochhält, dürfte daher die Verwirklichung eines Teils der Forderungen, wie sie in der Erklärung und den Entschliessungen formuliert sind, einigen Vorbehalten begegnen."

Was bedeutet diese Stellungnahme des Bundesrates etwas weniger verklausuliert und im Lichte der internationalen Empfehlungen und Vorschriften? Bei genauer Analyse stellt man einen Widerspruch in dieser Stellungnahme fest: Entweder fördert man die öffentliche Meinung in der Hochhaltung des traditionellen Familienbildes, d.h. man drängt die Frauen, ihre "angestammten Funktionen der Hausfrau und Mutter" nicht "hintanzusetzen"; dies stellt eine Einschränkung des weiblichen und männlichen Individuums dar, läuft also im Prinzip "unserer freiheitlich-demokratischen Ordnung" zuwider. Oder man versucht das "traditionelle Familienbild" in der öffentlichen Meinung möglichst abzubauen - z.B. durch "Verwirklichung eines Teils der Forderungen, wie sie in der Erklärung und den Entschliessungen formuliert sind" -, was den "persönlichen Entscheidungsspielraum" des weiblichen und männlichen Individuums im Sinne "unserer freiheitlich-demokratischen Ordnung" fördert. Auch hier ist zu hoffen, die Haltung des Bundesrates habe sich seit 1976 etwas gewandelt und sich den internationalen Entwicklungstendenzen betreffend die Stellung von Frau und Mann etwas angenähert.

## 27 Soziale Sicherheit

### Internationale Empfehlungen und Vorschriften:

- Dokument 4: UNO-Pakt über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte. Art. 3, Art. 9, Art. 10 Abs. 2
- Dokument 6: Uebereinkommen der UNO über die Beseitigung aller Arten von Diskriminierung der Frau. Art. 11, Art. 13
- Dokument 7: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Art. 2 Abs. 1, Art. 22, Art. 25
- Dokument 8: Erklärung der UNO über die Beseitigung der Diskriminierung der Frau. Art. 10 Abs. 2

- Dokument 15: Aktionsplan der UNO zum Internationalen Jahrzehnt der Frau. Art. 130
- Dokument 18: Uebereinkommen No. 102 der IAO über die Mindestnormen der sozialen Sicherheit. Teil VIII
- Dokument 19: Uebereinkommen No. 103 der IAO über den Mutterschutz. Art. 3, Art. 4
- Dokument 22: Uebereinkommen No. 128 der IAO über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene. Art. 21
- Dokument 25: Empfehlung No. 95 der IAO über den Mutterschutz. Art. 2
- Dokument 29: Resolution der IAO über einen Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen. Art. 5, Art. 7
- Dokument 32: Europäische Sozialcharta. Art. 8 Abs. 1, Art. 12
- Dokument 33: Europäische Ordnung der sozialen Sicherheit mit Zusatzprotokoll
- Dokument 34: Empfehlung No. 751 (1975) des Europarates über Stellung und Verantwortung der Eltern in der modernen Familie und die diesbezüglichen Aufgaben der Gesellschaft. Anhang, Teil I lit. A, Teil II lit. A
- Dokument 38: Resolution No. 28 (1975) des Europarates über die soziale Sicherheit der Hausfrau
- Dokument 40: Resolution No. 1 (1977) des Europarates über die Beschäftigung der Frauen. Teil II lit. D

Im Gebiet der sozialen Sicherheit verlangen die internationalen Empfehlungen und Vorschriften Gleichbehandlung von Mann und Frau in allen Zweigen der Sozialversicherung - Alter, Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität oder sonstige Arbeitsunfähigkeit (Dokument 4, Art. 9). Darüber hinaus wird die Einrichtung einer Mutterschaftsversicherung mit bezahltem Mutterschaftsurlaub gefordert, die von Frauen und Männern solidarisch getragen wird, soweit sie auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen beruht (Dokument 25, Art. 2). Ebenfalls wird empfohlen, dass Alimente an alleinstehende Elternteile für den Unterhalt der Kinder staatlich bevorschusst werden, und dass der Staat für die Eintreibung sorgt, falls sich der alimentenpflichtige Elternteil mit den Zahlungen im Verzug befindet (Dokument 38).

Entsprechend den internationalen Empfehlungen und Vorschriften betreffend die Familie (Ehe) wird verlangt, dass die Betätigung einer haushaltführenden Person, die sich um Kinder kümmert, ungeachtet ihres Zivilstandes wie eine Erwerbstätigkeit gewertet wird und ihr die gleichen Rechte aus der Sozialversicherung verschafft wie es bei Erwerbstätigkeit der Fall wäre (Dokument 15, Art. 130). Insbesondere soll eine solche Person bei Arbeitsunfähigkeit ein Taggeld erhalten und soll sie von der Beitrags-

pflicht befreit sein, letzteres jedoch nur, solange die Kinder klein sind (Dokument 34, Teil I, lit. A).

Die Entwicklung im Familienrecht, Mann und Frau keine festen Rollen und Funktionen mehr zuzuweisen, zeigt sich auch hier darin, dass die Staaten aufgefordert werden, den Begriff des Familienoberhauptes im Zusammenhang mit der Sozialversicherung neu zu definieren (Dokument 29, Art. 5). Dies bedeutet, dass Ehegatten von erwerbstätigen Frauen gleiche Rechte erhalten müssen wie Ehegatten erwerbstätiger Männer, und konkret heisst dies z.B. Gleichbehandlung von Witwer und Witwe in der Hinterlassenenversicherung. Ansätze dazu finden sich bereits in neueren internationalen Vorschriften (Dokument 22, Art. 21), wonach die Auszahlung von Hinterlassenen-Renten an Witwen vom Erreichen einer bestimmten Altersgrenze oder davon abhängig gemacht werden darf, dass die Witwe minderjährige Kinder betreut (vgl. dazu die Ausführungen im Abschnitt 12).

Am 13. September 1977 hat die Schweiz das Uebereinkommen No. 128 (Dokument 22) ratifiziert, am 18. Oktober desselben Jahres das Uebereinkommen No. 102 (Dokument 18) und schliesslich am 16. November die Europäische Ordnung der sozialen Sicherheit (Dokument 33) - die beiden letzteren unter dem Vorbehalt, dass die Schweiz u.a. die Bestimmungen über den Mutterschutz nicht anwenden wird. Ebenfalls hat der Bundesrat - wie den Unterlagen der hiezu am 31. Januar 1978 eingeleiteten Vernehmlassung zu entnehmen ist - im Sinne, den Eidgenössischen Räten die Ratifizierung der Europäischen Sozialcharta mit Ausnahme des Absatzes vorgeschlagen, in welchem die obligatorische Mutterschaftsversicherung verlangt wird (was die Eidg. Kommission für Frauenfragen in ihrer Stellungnahme bedauert hat).

## 28 Bild der Frau

### Internationale Empfehlungen und Vorschriften:

Dokument 13: Resolution No. 19 der Weltkonferenz in Mexiko

Dokument 14: Resolution No. 24 der Weltkonferenz in Mexiko

Dokument 15: Aktionsplan der UNO zum Internationalen Jahrzehnt der Frau. Art. 16, Art. 87, Art. 91, Art. 174-181

Dokument 24: Empfehlung No. 90 der IAO über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit. Art. 7

Dokument 28: Resolution der IAO über Frauenarbeit in einer sich wandelnden Welt. Zif. 2 lit. c

Dokument 29: Resolution der IAO über einen Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen. Art. 2 lit. h, Art. 3 Abs. 2 lit. a, Art. 4 lit. e

Dokument 37: Resolution No. AP 2 (1974) des Europarates über die Frauenarbeit, insbesondere angesichts des technologischen Fortschritts einschliesslich der Automatisierung. Teil I Abs. 1, Abs. 2

Dokument 40: Resolution No. 1 (1977) des Europarates über die Beschäftigung der Frauen. Teil I lit. B Art. 4

Vor allem die jüngeren internationalen Empfehlungen messen der Oeffentlichkeitsarbeit im Zusammenhang mit der Gleichberechtigung von Mann und Frau sehr grosses Gewicht bei. Im Vordergrund steht zunächst die Aufklärung der Eltern, Lehrer, Berufsberater, des Personals der Arbeitsvermittlungen und der sonstigen sozialen Dienste, Arbeitgeber und Arbeitnehmer: dahingehend, dass Männer und Frauen ermutigt werden sollen, gleiche Rollen in Gesellschaft und Wirtschaft zu übernehmen (Dokument 37, Teil I). Im weiteren sollen alle Massenmedien für Information und Aufklärung in diesem Sinne benutzt werden (Dokument 14). Bilder und Situationen berufstätiger Frauen - insbesondere von verheirateten berufstätigen Frauen mit Familienpflichten (Dokument 29, Art. 4) und dementsprechend natürlich auch von Männern in Erfüllung familiärer Pflichten - sollen positiv dargestellt werden (Dokument 28, Zif. 2). In diesem Sinne sollen auch Frauen in traditionellen Männerberufen und Männer in traditionellen Frauenberufen vermehrt in der Oeffentlichkeit dargestellt werden (Dokument 40, Teil I lit. B). Im weiteren werden Kampagnen gegen die Darstellung der Frauen als reine Sexualobjekte empfohlen (Dokument 13).

### 3-Dokumentation

#### 31 Zusammenstellung der internationalen Dokumente

Die mit \* bezeichneten Uebereinkommen gelten auch für die Schweiz.

#### 311 Vereinte Nationen (UNO)

##### Uebereinkommen:

- 1) Charta der Vereinten Nationen vom 26. Juni 1945
- 2) Internationaler Pakt über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte vom 19. Dezember 1966
- 3) Internationaler Pakt über die bürgerlichen und politischen Rechte vom 19. Dezember 1966
- 4) Uebereinkommen über die politischen Rechte der Frau vom 31. März 1953
- 5) Uebereinkommen über die Staatsangehörigkeit verheirateter Frauen vom 20. Februar 1957
- 6) Uebereinkommen über die Beseitigung aller Akten von Diskriminierung der Frau vom 22. Januar 1980

##### Erklärungen:

- 7) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948
- 8) Erklärung über die Beseitigung der Diskriminierung der Frau vom 7. November 1967

#### Empfehlungen:

- 9 ) Empfehlung der Frauenrechtskommission über wirtschaftliche Rechte und Möglichkeiten der Frauen, 23. Tagung der Frauenrechtskommission, März/April 1970

#### Resolutionen:

- 10) Wirtschafts- und Sozialrat: Zugang der Frauen zur höheren Bildung (UNO-Dokument ECN.6/L 497/Add.5)
- 11) No. IX der Internationalen Konferenz für Menschenrechte der UNO (Teheran) über Massnahmen, die Rechte der Frauen in der modernen Welt weiter durchzusetzen, einschliesslich eines vereinheitlichten langfristigen Programmes der Vereinten Nationen zur Förderung der Frau, vom 12. Mai 1968
- 12) Wirtschafts- und Sozialrat: No. 1853 (LVI) über die Geschäftsfähigkeit der verheirateten Frau, einschliesslich der Befugnis zur Aufnahme einer eigenständigen Arbeit, vom 16. Mai 1974
- 13) No. 19 der Weltkonferenz in Mexiko
- 14) No. 24 der Weltkonferenz in Mexiko
- 15) Aktionsplan der Weltkonferenz zum Internationalen Jahrzehnt der Frau (Mexiko, 19. Juni - 2. Juli 1975)

#### 312 Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

#### Uebereinkommen:

- 16) \* No. 89 über die Nachtarbeit der Frauen im Gewerbe (1948)
- 17) \* No. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (1951)
- 18) \* No. 102 über die Mindestnormen der sozialen Sicherheit (1952)
- 19) No. 103 über den Mutterschutz (1952)
- 20) \* No. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958)
- 21) No. 122 über die Beschäftigungspolitik (1964)
- 22) \* No. 128 über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene (1967)

#### Erklärungen:

- 23) Erklärungen der 60. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (vom 4.-25. Juni 1975) über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen

Empfehlungen:

- 24) No. 90 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (1951)
- 25) No. 95 über den Mutterschutz (1952)
- 26) No. 123 über die Beschäftigung von Frauen mit Familienpflichten (1965)
- 27) No. 150 über die Berufsberatung und die Berufsbildung im Rahmen der Erschliessung des Arbeitskräftepotentials (1975)

Resolutionen:

- 28) Resolution über Frauenarbeit in einer sich wandelnden Welt (1964)
- 29) Resolution über einen Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen (1975)

313 Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO)

30) Uebereinkommen gegen Diskriminierung im Unterrichtswesen vom 15. Dezember 1960

314 Europarat

Uebereinkommen:

31) \* Europäische Konvention vom 4. November 1950 zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten

Zusatzprotokoll No. 1 zur Europäischen Menschenrechtskonvention vom 20. März 1952

32) Europäische Sozialcharta vom 18. Oktober 1961

33) \* Europäische Ordnung der sozialen Sicherheit vom 16. April 1964

Zusatzprotokoll zur Europäischen Ordnung der sozialen Sicherheit

Empfehlungen:

34) No. 751 (1975) über Stellung und Verantwortung der Eltern in der modernen Familie und die diesbezüglichen Aufgaben der Gesellschaft

Resolutionen:

35) No. 15 (1970) über den sozialen Schutz alleinstehender Mütter und ihrer Kinder

36) No. 1 (1972) über die Vereinheitlichung der Rechtsbegriffe "Wohnsitz" und "Aufenthalt"

37) No. AP2 (1974) über die Frauenarbeit, insbesondere angesichts des technologischen Fortschritts einschliesslich der Automatisierung

- 38) No. 28 (1975) über die soziale Sicherheit der Hausfrau
- 39) No. 606 (1975) über die politischen Rechte und die politische Situation der Frau
- 40) No. 1 (1977) über die Beschäftigung der Frauen
- 41) No. 12 (1977) über die Staatsangehörigkeit von Ehegatten verschiedener Staatsangehörigkeit
- 42) No. 37 (1977) über die Einrichtungen der Familienhilfe
- 43) No. 37 (1978) über die Gleichstellung der Ehegatten im Zivilrecht

### 32 Literaturhinweise

Bericht des Bundesrates an die Bundesversammlung über das Verhältnis der Schweiz zu den Vereinten Nationen (vom 16. Juni 1969), Bundesblatt 1969 Band I S. 1449 ff.

Bericht des Bundesrates an die Bundesversammlung über das Verhältnis der Schweiz zu den Vereinten Nationen und in ihren Spezialorganisationen für die Jahre 1969-1971 (vom 17. November 1971), Bundesblatt 1972 Band I S. 1 ff.

Bericht des Bundesrates an die Bundesversammlung über das Verhältnis der Schweiz zu den Vereinten Nationen und ihren Spezialorganisationen für die Jahre 1972-1976 (vom 29. Juni 1977), Bundesblatt 1977 Band II S. 813 ff.

Bericht des Bundesrates an die Bundesversammlung über die 54. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz und Botschaft betreffend Genehmigung des Uebereinkommens No. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (vom 20. Oktober 1971), Bundesblatt 1971 Band II S. 1530 ff.

Bericht des Bundesrates an die Bundesversammlung über die 60. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (vom 1. September 1976), Bundesblatt 1976 Band III S. 417 ff.

Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung betreffend drei Uebereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation und des Europarates über soziale Sicherheit (vom 17. November 1976), Bundesblatt 1976 Band III S. 1317 ff.

Die Europäische Menschenrechtskonvention und ihre Anwendung in der Schweiz, Sonderdruck der Zeitschrift für Schweizerisches Recht, 1975, S. 341 ff. (mit Beiträgen von Heribert Golsong, Dietrich Schindler, Jörg Paul Müller, Stefan Trechsel, Georges Perrin, Martin Schubarth und Luzius Wildhaber).

Marc Bossuyt: L'interdiction de la discrimination dans le droit international des droits de l'homme, thèse Genève 1976.

Margareta Haller-Zimmermann: Die UNO-Menschenrechtskonventionen und die rechtliche Stellung der Frau in der Schweiz, Diss. Zürich 1973 (Zürcher Beiträge zur Rechtswissenschaft No. 431).

Handbuch der Schweizerischen Aussenpolitik, Hrsg. Riklin/Haug/Binswanger, Bern und Stuttgart 1975.

I. Maier: Gleichberechtigung der Frau in Recht und Politik der Vereinten Nationen, Heggen-Dokumentation No. 11, Opladen 1975.

Kurt Münger: Bürgerliche und politische Rechte im Weltpakt der Vereinten Nationen und im Schweizerischen Rechte, Diss. Zürich 1973.

\* Die offiziellen deutschen Uebersetzungen der in der Schweiz geltenden Uebereinkommen sind an folgenden Stellen publiziert:

Systematische Sammlung des Bundesrechts (SR)

SR 0.822.719.9 Uebereinkommen No. 89 der IAO

SR 0.822.721.1 Uebereinkommen No. 111 der IAO

SR 0.822.720.0 Uebereinkommen No. 100 der IAO

SR 0.101 Europäische Menschenrechtskonvention

Bundesblatt 1976 Band III

S. 1357 Uebereinkommen No. 128 der IAO

S. 1382 Uebereinkommen No. 102 der IAO

S. 1414 Europäische Ordnung der sozialen Sicherheit.

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	Seite
Vorwort	I
Einleitung	II-VI
Ungleichheiten der Behandlung von Mann und Frau im schweizerischen Bundesrecht	
1 Bundesverfassung	
11 Entwicklung seit 1970	2- 3
12 Stand der Ungleichheiten	3- 4
13 Im Gang befindliche Revisionen	4- 5
2 Bürgerrecht	
21 Entwicklung seit 1970	5
22 Stand der Ungleichheiten	5
23 Im Gang befindliche Revisionen	6
3 Privatrecht und Vollstreckung	
31 Zivilgesetzbuch	
311 Entwicklung seit 1970	6- 8
312 Stand der Ungleichheiten	8-12
313 Im Gang befindliche Revisionen	12
32 Obligationenrecht	
321 Entwicklung seit 1970	12-13
322 Stand der Ungleichheiten	13
323 Im Gang befindliche Revisionen	13-14
33 Schuldbetreibung und Konkurs	
331 Entwicklung seit 1970	14
332 Stand der Ungleichheiten	14
333 Im Gang befindliche Revisionen	15
4 Strafrecht	
41 Entwicklung seit 1970	15
42 Stand der Ungleichheiten	15-16
43 Im Gang befindliche Revisionen	16
5 Militär	17
6 Steuerrecht	
61 Wehrsteuer	
611 Entwicklung seit 1970	17
612 Stand der Ungleichheiten	17-19
613 Im Gang befindliche Revisionen	19
7 Oeffentliches Arbeitsrecht	
71 Entwicklung seit 1970	19
72 Stand der Ungleichheiten	
721 Arbeitsgesetz	20
722 Arbeitszeitgesetz	21
723 Heimarbeitsgesetz	21
8 Sozialversicherung	
81 AHV	
811 Versicherter Personenkreis	22
812 Beitragspflicht	22
813 Anspruch auf die Altersrente	22
814 Anspruchsberechtigung	23
815 Hinterlassenenrente	23
816 Berechnung der einfachen Altersrente	24
817 Berechnung der Ehepaarrente	24
818 Ausserordentliche Renten	24
819 Im Gang befindliche Revisionen	25

82	Invalidenversicherung	25-26
821	Bemessung der Invalidität	26
822	Eingliederungsmassnahmen	26
823	Kumulierung oder Leistungen	26
824	Dauer der Leistungen	26
825	Krankenversicherung	26
826	Im Gang befindliche Revisionen	27-28
83	Unfallversicherung	28-29
84	Berufliche Vorsorge	29
9	Fürsorge	29
10	Erwerbstätige Ausländer	29-30
11	Landwirtschaft	30

#### Exkurs 1: Personalrecht des Bundes

1	Beamtengesetz und Vollzugserlasse	
101	Oeffentliche Ausschreibung der Stellen	31
102	Wahlerfordernisse	31-32
103	Wahlbehörden und Wahlbefugnisse	32
104	Besondere Rücksichtnahme	32
105	Einreihung der Aemter, Unterklasse	32-33
106	Beförderung	33
107	Fort- und Weiterbildung	33-34
108	Ortszuschlag	34
109	Sozialzulagen	34-35
110	Besoldungsanspruch bei Niederkunft	35
111	Fürsorge bei Betriebsunfällen und Berufskrankheiten	35-
112	Umgestaltung oder Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen	36
113	Ablauf der Amtsdauer, Erneuerung des Dienstverhältnisses	36
2	Personalversicherungskassen des Bundes	37
21	Mitglieder	37
22	Austrittsentschädigung	37-38
23	Altersrücktritt	38
24	Höhe der Rente	38
25	Keine Witwerrente	38-39

#### Exkurs 2: Volksinitiative "Gleiche Rechte für Mann und Frau"

40-44

#### Der internationale Standard: eine Zusammenstellung der Bemühungen internationaler Organisationen um die Gleichberechtigung von Mann und Frau

1	Allgemeine Bemerkungen	45
11	Arten internationaler Instrumente	46-48
12	Tendenzen der Entwicklung innerhalb der internationalen Organisationen	48-49
13	Situation und Haltung der Schweiz	49-51
2	Einzelne Sachgebiete	51
21	Grundsatz der Gleichberechtigung	51-53
22	Politische Aktivität	53-54
23	Ehe und Familie	55-57
24	Bildung	57-58
25	Lohnleichheit	59-60

26	Berufsausübung	60-63
27	Soziale Sicherheit	63-65
28	Bild der Frau	65-66
3	Dokumentation	
31	Zusammenstellung der internationalen Dokumente	66
311	Vereinte Nationen (UNO)	66-67
312	Internationale Arbeitsorganisation (IAO)	67-68
313	Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO)	68
314	Europarat	68
32	Literaturhinweise	69-70