

Frauenfragen / Questions au féminin / Problemi al femminile

2/86

	Seite
Gabrielle Nanchen: L'exemple américain : "Tu ne discrimineras point"	2- 8
Caroline Ratz: Schweden - (k)ein Traumland für Frauen?	9-17
Inga-Britt Törnell: "Schwedischer Gleichberechtigungsbudsmann"	18-22
Neuere Literatur zum Thema 'Gleichstellungsorgane und Durchsetzungsinstrumente'	22
Stabsstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann	23-24
Etat-major chargé de l'égalité entre la femme et l'homme	25-26
Stato maggiore per l'eguaglianza tra donna e uomo	27-28
Auszüge aus dem Gutachten des Bundesamtes für Justiz vom 24.6.1985 zur parlamentarischen Initiative "Gleicher Lohn für Mann und Frau" (Jaggi)	29-34
Extraits de l'expertise réalisée par l'Office fédéral de la justice à la suite de l'initiative parlementaire pour "L'Egalité des salaires entre hommes et femmes" (Jaggi)	35-41
Thanh-Huyen Ballmer-Cao: Nos représentantes dans la politique: quelques informations préliminaires sur le projet de recherche "L'élite politique féminine en Suisse"	42-46
Marianne Högstedt: Beruflicher Erfolg von Frauen	47-53
Elisabeth Kästli: Chronik der laufenden Ereignisse Februar bis April 1986	54-57
Martine Chaponnière: L'actualité au féminin	58-61
Uebersicht über frauenrelevante Vorstösse in den kantonalen Parlamenten	62
Uebersicht über die Verhandlungen der Bundesversammlung Résumé des délibérations de l'Assemblée fédérale	63-72

Frauenfragen
 Questions au féminin
 Problemi al femminile



9. Jahrgang, Nr. 2
 Juni 1986

herausgegeben von der Eidgenössischen
 Kommission für Frauenfragen. Bundesamt
 für Kulturpflege, Thunstrasse 20
 3006 Bern, Tel. 031/61.92.75

Redaktion: Käthi Belser, Claudia
 Kaufmann, Verena Laedrach-Feller

Abdruck der Beiträge nach Rücksprache
 mit der Redaktion und unter genauer
 Quellenangabe erwünscht. Belegsexemplare
 sind willkommen

Die in diesem Heft erscheinenden
 Beiträge sollen unterschiedliche
 Meinungen zum Ausdruck bringen,
 die zu kennen und zu diskutieren
 sich lohnt, die sich aber nicht
 mit jenen der Eidg. Kommission
 für Frauenfragen zu decken brauchen

"Eine Gleichstellungsstelle ist kein
 Grundsatzreferat zur Veränderung der Ge-
 sellschaft, sondern eine Stelle, die
 ganz pragmatisch abklopfen muss, wie die
 Situation von Frauen dem Anspruch des
 Art. 3 des Grundgesetzes (dem deutschen
 Gleichstellungsartikel) näher gebracht
 werden kann. Eine Gleichstellungsstelle
 muss praktisch und pragmatisch arbeiten".
 - Eva Rühmkof, seit 1979 Leiterin der
 'Leitstelle Gleichstellung der Frau' in
 Hamburg, führt mit dieser Einschätzung
 ihrer Arbeit zum Schwerpunktthema dieser
 Bulletinausgabe:

Gleichstellungsorgane, Ombudsstellen
 und Behörden zur Durchsetzung der meist
 auch in den Verfassungen garantierten
 Gleichberechtigungsgebote gibt es seit
 den letzten zehn Jahren in verschiedenen
 Ländern. Neben Artikeln zu einigen dieser
 ausländischen Beispiele veröffentlichen
 wir zum ersten Mal das Modell einer
 Stabsstelle für die Gleichstellung von
 Frau und Mann, das die Eidg. Kommission
 für Frauenfragen im Laufe des letzten Jah-
 res ausgearbeitet und verabschiedet hat.
 Die Hauptaufgabe dieses Durchsetzungs-
 instrumentes besteht in der Konkretisie-
 rung des Verfassungsartikels "Gleiche Rechte
 für Mann und Frau", also darin, die An-
 wendbarkeit der auf der rechtlichen Ebene
 verankerten Gleichstellung in der Wirklich-
 keit zu erleichtern und zu garantieren.

Mehrere der mit der von der Frauenkommis-
 sion postulierten Einrichtung eines sol-
 chen Organs verbundenen Rechtsfragen sind
 vom Bundesamt für Justiz bereits in einem
 seiner Gutachten behandelt worden. Die in
 diesem Zusammenhang interessierenden Pas-
 sagen geben wir im Wortlaut wieder.

Am 14. Juni jährte sich zum fünften Mal
 die Aufnahme des Gleichstellungsartikels
 in die Bundesverfassung. Seine bisherige
 Bilanz ist leider schnell gezogen: Mit
 Ausnahme der drei - immerhin positiven -
 Gerichtsurteile zum direkt anwendbaren
 Lohngleichheitsgebot sowie einzelnen be-
 merkenswerten Bundesgerichtsentscheiden zum
 ersten Satz von BV 4 II können nur wenige
 Impulse und Massnahmen zur Besserstellung
 der Frauen genannt werden, die direkt auf
 den Gleichstellungssatz zurückzuführen sind

Eine Stabsstelle, wie sie die Eidg. Frauen-
 kommission mit ihrem Modell vorschlägt,
 könnte den hindernisreichen und im Augen-
 blick noch unendlich lang scheinenden Weg
 von der rechtlichen zur tatsächlichen Ge-
 schlechtergleichstellung zumindest abkürzen
 und begehbarer machen. Welches Gewicht
 diesem Vorstoss der Frauenkommission seitens
 der zuständigen Behörden beigemessen wird,
 bleibt wohl nicht unabhängig vom Echo, das
 er bei den Frauenorganisationen und bei
 an Gleichstellungsfragen interessierten
 Kreisen auszulösen vermag.

Claudia Kaufmann

L'exemple américain : "Tu ne discrimineras point"

par Gabrielle Nanchen

Grâce à une bourse du German Marshall Fund, Gabrielle Nanchen, vice-présidente de la Commission fédérale pour les questions féminines, vient de passer un mois aux Etats-Unis pour y étudier la mise en application du principe de l'égalité des sexes. Elle nous parle ici de la pratique du Minnesota, un des Etats les plus avancés en la matière.

Le cas de Margaret H.

St. Paul, Minnesota, avril 1986. A 60 ans, après trente années de bons et loyaux services auprès de la compagnie de chemins de fer Burlington Northern, Margaret Holden vient de prendre sa retraite. Mais ses liens avec l'entreprise ne sont pas encore totalement rompus. Elle suit en effet avec passion, ces jours-ci, le procès qui l'oppose à son ancien employeur au Tribunal fédéral de première instance de Minneapolis. Après s'être vu refuser à quatorze reprises la promotion que ses connaissances en informatique et en gestion ainsi que son expérience au sein de la direction lui laissaient espérer, elle s'est décidée en 1981 à intenter à la compagnie un procès pour discrimination sexuelle.

A n'en pas douter, le procès Holden contre Burlington Northern restera inscrit dans les annales de la longue marche des femmes des Etats-Unis vers la reconnaissance de leurs droits. C'est que Margaret Holden n'est pas seule en cause. Il s'agit en fait d'une CLASS ACTION, d'un procès collectif, impliquant près de 8000 femmes, la cour ayant considéré que c'est l'ensemble des travailleuses de la Burlington Northern qui doit être partie au procès parce que toutes sont discriminées, soit qu'elles ne bénéficient pas des mêmes conditions de salaire et

d'avancement que les hommes, soit qu'elles sont victimes de harcèlements sexuels de la part de leurs collègues et de leurs supérieurs.

Le cas de Margaret Holden illustre bien les possibilités que la législation américaine offre aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination. Je dis bien les personnes, et non pas les femmes, car le législateur a choisi de protéger de façon spécifique les libertés individuelles des membres de tous les groupes susceptibles d'être lésés par l'ordre social hérité du passé: les Noirs et les autres minorités ethniques, les femmes, les minorités religieuses, les handicapés.

Notons ici, entre parenthèses, que le fait d'avoir lutté pour l'égalité parallèlement à la minorité noire combattant pour la reconnaissance de ses droits civiques a certainement contribué à la remarquable progression des femmes américaines durant les deux dernières décennies. La discrimination sociale basée sur la seule couleur de la peau était beaucoup plus insupportable à la conscience d'une nation aussi éprise d'idéal égalitaire que ne l'était la division sexuelle, historiquement explicable, des rôles.

Un arsenal de lois antidiscriminatoires

Le système juridique américain n'est pas simple, particulièrement pour une non-juriste. Tentons cependant d'y voir clair dans le maquis des lois interdisant les discriminations.

Les lois fédérales d'abord. La loi la mieux connue et sans doute la plus importante est le Titre VII du CIVIL RIGHTS ACT de 1964. Cette disposition interdit toute discrimination dans l'emploi, qu'elle soit basée sur le sexe, la race, la couleur, la religion ou l'origine nationale. Il est notamment défendu de discriminer lors de l'engagement, du licenciement, de la promotion, du perfectionnement professionnel, de la rémunération et de l'octroi des avantages sociaux. Le Titre VII, complété par l'EQUAL EMPLOYMENT ACT de 1972, s'applique à toutes les entreprises occupant au moins 15 employés, aux administrations publiques et aux établissements d'enseignement publics et privés. En 1978, le PREGNANCY DISCRIMINATION ACT a été ajouté au Titre VII. Aux termes de cette disposition, la grossesse et l'accouchement donnent droit aux mêmes congés et aux mêmes prestations que ceux accordés par l'entreprise en cas d'incapacité de travail pour raisons médicales.

Au cours de ces dernières années, la jurisprudence de la Cour suprême a considérablement élargi la notion de discrimination dans l'emploi. Le harcèlement sexuel, c'est-à-dire les avances sexuelles non désirées et toute conduite de nature sexuelle constituant un chantage à l'emploi ou à l'avancement ou encore rendant l'environnement professionnel angoissant ou hostile, est dorénavant considéré comme une infraction au Titre VII. L'employeur et, éventuellement, le syndicat peuvent être rendus responsables de ces pratiques.

Autre progrès remarquable: dans un jugement de 1981, la Cour suprême a admis que l'égalité de traitement doit s'appliquer non seulement au travail égal mais aussi au travail de valeur égale (COMPARABLE WORTH). Elle a reconnu que la plupart des métiers traditionnellement féminins sont sous-évalués et sous-payés comparativement

aux professions masculines exigeant un niveau comparable de formation et de responsabilité. Ce qu'on appelle le principe du salaire équitable (PAY EQUITY) est actuellement l'objet de discussions passionnées dans les milieux féministes et dans les milieux économiques.

Revenons-en à la législation. Une série de textes protège chacun une catégorie spécifique de la population:

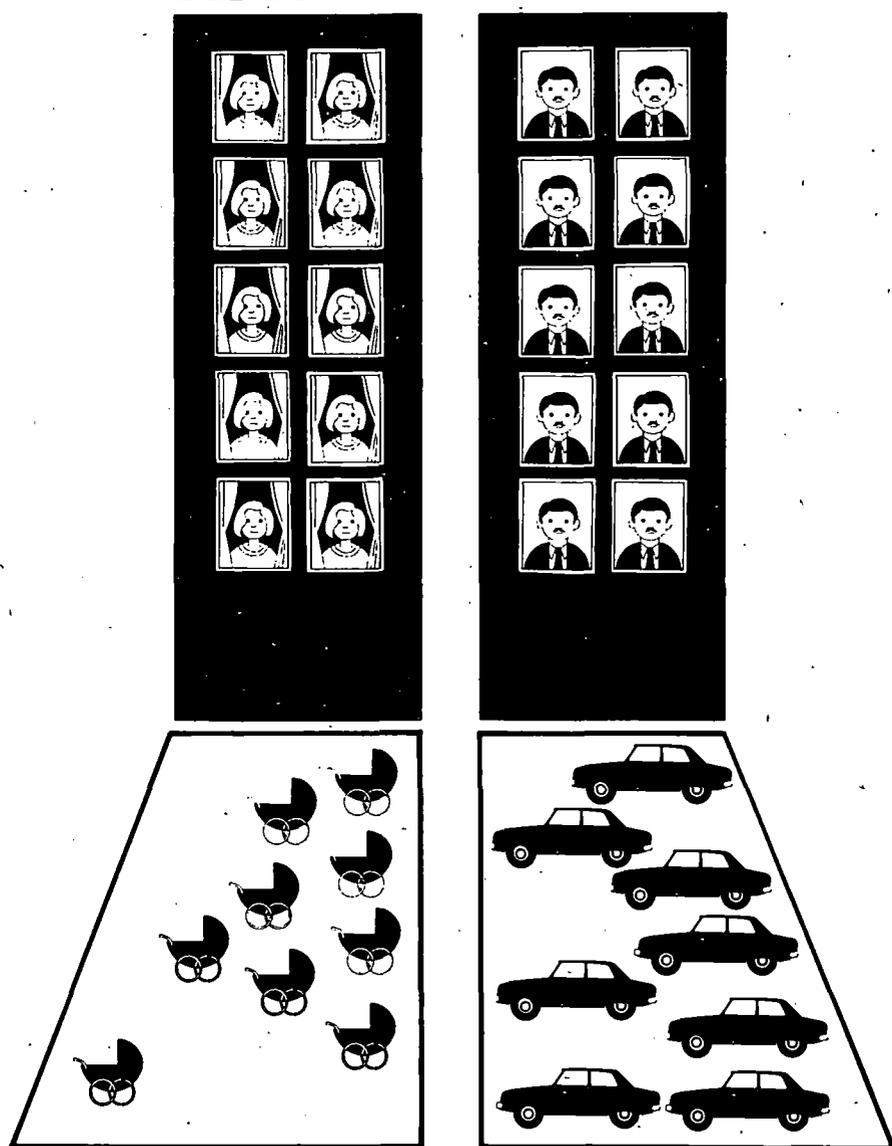
- L'EQUAL PAY ACT, approuvé par le Congrès en 1963, exige des employeurs qu'ils versent un salaire égal aux femmes et aux hommes effectuant un travail substantiellement égal, c'est-à-dire requérant le même niveau de compétence, d'effort et de responsabilité, et exécuté dans les mêmes conditions.
- L'AGE DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT ACT de 1967 interdit toute discrimination dans l'emploi à l'endroit des personnes âgées de 40 à 70 ans.
- Le REHABILITATION ACT de 1973 interdit de discriminer des personnes handicapées et prévoit que des mesures temporaires spéciales soient prises afin de favoriser l'embauche et l'avancement de ces personnes (AFFIRMATIVE ACTION).
- Le VIETNAM ERA VETERANS READJUSTEMENT ACT de 1974 poursuit un but identique en ce qui concerne les anciens combattants de la guerre du Vietnam.

Puisque nous parlons d'AFFIRMATIVE ACTION, il faut mentionner ici l'ordonnance 11246 (EXECUTIVE ORDER), complétée par l'ordonnance 11375, qui demandent que chaque entreprise bénéficiant de contrats d'une certaine importance passés avec le gouvernement fédéral mette sur pied un programme d'AFFIRMATIVE ACTION en faveur des travailleurs minorisés en raison de leur race, de leur sexe, de leur couleur, de leur religion ou de leur origine nationale.

Terminons cette liste, non-exhaustive, des lois antidiscriminatoires - il existe de telles lois en ce qui concerne l'accès au crédit bancaire, la location et l'achat de logements, etc. - en citant encore la loi visant à combattre les inégalités dans l'enseignement. Il s'agit du Titre IX des EDUCATION AMENDMENTS de 1972, lequel interdit toute discrimination basée sur le sexe dans les programmes éducatifs bénéficiant d'une subvention fédérale.

Voilà pour les lois fédérales prohibant la discrimination sur les lieux de travail et dans les écoles. De même que quarante-et-un autres Etats de l'Union, le Minnesota a en outre édicté ses propres lois en la matière. La plupart d'entre elles vont plus loin que les réglementations fédérales, prévoyant notamment de plus lourdes sanctions en cas d'infraction.

APARTMENTHEID



La Commission fédérale, l'agence de l'Etat ou un avocat privé ?

On ne saurait concevoir, aux Etats-Unis, une loi qui ne soit assortie de son organe d'exécution, son ENFORCEMENT AGENCY. Linda Johnson, la responsable, Noire, du Département des droits de l'homme (DEPARTMENT OF HUMAN RIGHTS) du Minnesota, me le déclarait tout de go alors que je lui apprenais, non sans quelque fierté que mon pays avait introduit dans sa constitution le principe de l'égalité de sexes, l'équivalent du fameux ERA, l'EQUAL RIGHTS AMENDMENT, que les Etats-Unis n'ont pas réussi à inscrire dans la leur, faute de l'approbation des trois-quarts des Etats: "Vous pouvez avoir les plus belles lois du monde, elles resteront lettre morte tant que vous

n'aurez pas les moyens de les mettre en oeuvre". Elle sait de quoi elle parle, Linda Johnson, elle qui a réussi en deux ans, grâce à son savoir-faire et grâce aussi à l'ouverture d'esprit du gouverneur de l'Etat, dont elle dépend directement, à doter le service qu'elle dirige de compétences considérables et à lui assurer une efficacité certaine.

Admettons que vous habitiez l'Etat du Minnesota et que vous pensiez avoir été victime d'une discrimination. Plusieurs possibilités s'offrent à vous ^{pour} faire valoir vos droits. Ou bien, vous vous adressez au DEPARTMENT OF HUMAN RIGHTS à Saint-Paul, la capitale, quelle qu'ait été la nature de la discrimination essuyée

(travail, formation scolaire ou professionnelle, logement, etc.). Ou, s'il s'agit d'une discrimination de caractère professionnel, vous téléphonez ou vous passez à l'agence régionale de la Commission fédérale pour l'égalité dans l'emploi (EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION) à Minneapolis. Ou encore, si la discrimination s'est produite à l'école, vous la signalez au Département de l'Éducation à Saint-Paul, ou plus simplement au coordinateur de district, chargé par l'Etat de veiller au respect de l'égalité des sexes dans les écoles de son secteur géographique.

Sans compter, bien sûr, la possibilité de vous adresser à une association privée spécialisée dans l'assistance juridique aux femmes, ou encore de prendre un avocat, qui intentera directement un procès en votre nom. Deux éléments importants à signaler. Premièrement, n'importe qui peut porter plainte en cas de discrimination: la victime elle-même, ses parents, un syndicat, une association. Deuxièmement, la loi interdit toute mesure de rétorsion de la part de l'entreprise ou de la personne incriminée à l'encontre du plaignant.

La voie à suivre

La procédure suivie est à peu près la même si l'on s'adresse à l'agence de l'Etat ou à la succursale de la Commission fédérale. Dans le Minnesota, la personne qui s'estime lésée a 300 jours pour porter plainte auprès de l'organe d'exécution de son choix. On lui demande de remplir un formulaire officiel où elle notera le motif pour lequel elle a été discriminée (sexe, race, etc.), son identité ainsi que celle de la personne mise en cause, et enfin la solution qu'elle propose à son problème. Dans les 10 jours qui suivent, l'agence notifie au défendeur la plainte déposée contre lui. Elle organise ensuite une séance avec les deux parties, au cours de laquelle elle s'efforce d'élucider les faits (FACT FINDING CONFERENCE). A ce stade de la procédure, l'employeur (ou la personne incriminée) peut proposer un arrangement à l'amiable (NON-FAULT SETTLEMENT). Si un accord

satisfaisant est trouvé pour les deux parties, les choses en restent là.

Lorsqu'aucun compromis n'est possible, l'agence procède à une enquête approfondie, en consultant, si nécessaire, les dossiers de l'entreprise. Elle détermine alors s'il y a des raisons valables (PROBABLE CAUSE) de penser qu'un acte discriminatoire a été commis. Si oui, l'agence essaie, une fois de plus, de parvenir à un arrangement entre les parties. D'après les lois en vigueur dans l'Etat du Minnesota, l'accord peut prévoir non seulement que l'entreprise mette un terme à ses pratiques illégales mais encore qu'elle paie les arriérés de salaire ainsi que des dommages-intérêts. Lorsqu'un procès a lieu, l'employeur peut être contraint de rembourser au plaignant ses frais d'avocat.

Si, d'après les investigations de l'agence, il est peu vraisemblable de penser qu'une discrimination a eu lieu, vous en serez informé et vous pourrez toujours, si vous le jugez bon, en appeler à un tribunal à titre personnel.

Admettons maintenant que la PROBABLE CAUSE a été établie mais qu'une fois encore il ne soit pas possible de parvenir à un accord. L'agence décide alors de déférer ou non le cas au tribunal compétent. C'est ici que la procédure diffère selon que vous aurez choisi la voie fédérale ou la voie de l'Etat. La responsable du DEPARTMENT OF HUMAN RIGHTS du Minnesota est habilitée à prendre elle-même cette décision en son âme et conscience. En ce qui concerne l'EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC), c'est une commission de cinq membres, mandatés par le Président Reagan lui-même (trois Républicains, dont le président de la commission, et deux Démocrates) qui détermine si l'affaire mérite d'être renvoyée devant le tribunal fédéral de première instance.

Procédure plus simple, moins "politique", dans l'agence de l'Etat, sanctions plus lourdes en cas de discrimination reconnue, rien d'étonnant que le public du Minnesota fasse plus largement appel au DEPARTMENT

OF HUMAN RIGHTS de Saint-Paul qu'a la fédérale EEOC. 1394 nouveaux dossiers ouverts en 1985 dans le premier cas, 250 dans le second. Comme je demandais à Michaël Boyer, responsable de l'EEOC à Minneapolis, s'il existait une sorte de compétition entre les deux services, il manifesta un très léger embarras avant de me parler des accords de coopération existant entre eux. Sa réaction me laissa rêveuse: je me pris à imaginer qu'un jour la Berne fédérale et l'Etat du Valais puisse rivaliser de zèle pour débusquer les inégalités de chances que rencontrent les femmes de mon canton sur les chemins de l'intégration sociale.

L'égalité au sein de l'administration de l'Etat

Les services publics destinés à promouvoir l'égalité des races et des sexes ne se résument pas aux agences chargées de l'exécution des lois antidiscriminatoires. Il y a, au sein du service du personnel (DEPARTEMENT OF EMPLOYEE RELATIONS) du Minnesota une division (EQUAL OPPORTUNITY DIVISION) spécifiquement chargé de veiller à ce que le principe de l'égalité soit respecté à l'égard des 35'000 employés et fonctionnaires de l'Etat. En quelque sorte, la fonction dévolue à Mme Ruth Gullo, la préposée aux questions féminines dans notre administration fédérale! A la différence près que l'EQUAL OPPORTUNITY DIVISION comprend trois sections employant chacune plusieurs personnes.

La première section est chargée de mettre en pratique le principe de la PAY EQUITY. L'Etat du Minnesota s'enorgueillit en effet d'avoir été le premier de l'Union à procéder à une évaluation systématique de tous les postes de travail dans son administration et à réaliser le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale pour tous ses employés. En juin 1987, l'ensemble des personnes employées par l'Etat en bénéficieront. Il en aura coûté 26 millions de dollars, soit 4% de la masse salariale, répartis sur quatre ans.

Une autre section de l'EQUAL OPPORTUNITY DIVISION a pour mission d'aider les administrations régionales et communales à faire de même. Une loi, votée par le Parlement du Minnesota en 1984, demande en effet aux municipalités, aux arrondissements (COUNTIES) et aux écoles d'entreprendre tous les efforts utiles en vue de réaliser la PAY EQUITY. L'EQUAL OPPORTUNITY DIVISION élabore des directives à cet effet, fournit l'assistance technique nécessaire, organise des cours de formation pour les personnes chargés d'évaluer les postes de travail et surveille les progrès réalisés.

La troisième section est responsable de la mise en oeuvre de l'AFFIRMATIVE ACTION au sein de l'administration du Minnesota. Sur la base de données fournies, notamment, par le recensement fédéral, elle détermine les pourcentages de femmes, de Noirs, de personnes handicapées, etc., que chaque département de l'administration devrait employer à tous les échelons de la hiérarchie, de façon à parvenir, à moyen terme, à une représentation équilibrée de ces catégories, compte tenu de leur répartition dans l'ensemble de la population active du Minnesota. Ces objectifs numériques sont fixés pour une période de dix ans. Chaque département est tenu, en outre, de se donner des objectifs annuels lui permettant de s'approcher progressivement du but qui lui est assigné. L'EQUAL OPPORTUNITY DIVISION contrôle les progrès effectués par les différents départements et en informe l'AFFIRMATIVE ACTION COUNCIL, une commission de cinq membres nommée l'an passé par le gouverneur de l'Etat.

Pour être complète, je devrais encore mentionner les agences chargées de veiller à ce que les entreprises recevant des contrats fédéraux mettent sur pied les programmes d'AFFIRMATIVE ACTION requis par la loi. Il s'agit de l'OFFICE OF FEDERAL CONTRACT COMPLIANCE PROGRAMS à Washington et de ses dix succursales régionales.

Le Bureau fédéral de la condition féminine

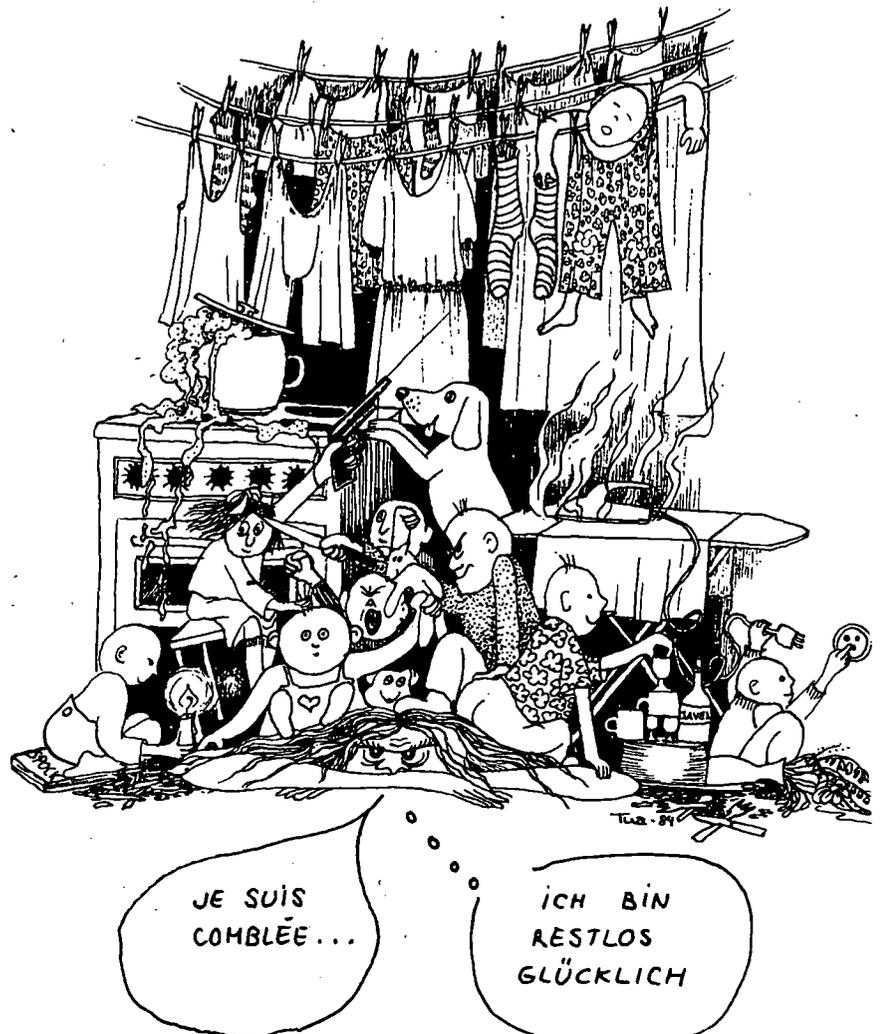
Pour terminer, je voudrais citer une autre institution publique, spécifiquement chargée d'améliorer la condition féminine: Le WOMEN'S BUREAU OF THE US DEPARTMENT OF LABOR à Washington. Comme son nom l'indique, cet office est chargé de venir en aide aux femmes professionnellement actives. Il s'efforce, notamment, de favoriser le développement de garderies d'enfants mises sur pied par les entreprises, d'encourager les jeunes filles à s'orienter vers des professions traditionnellement masculines, donc généralement mieux payées, de pousser les femmes à assumer des responsabilités de cadres dans les entreprises, d'aider les femmes au foyer à se réinsérer professionnellement, d'aider les femmes se trouvant dans une situation économique précaire (femmes relativement âgées ou appartenant à une minorité ethnique) à acquérir une formation professionnelle, d'aider les secrétaires et employées de bureau à mieux comprendre et mieux assumer les changements technologiques. Le WOMEN'S BUREAU agit de deux manières, soit en mettant lui-même sur pied des programmes de formation, soit en apportant une aide financière aux organisations privées oeuvrant dans le même sens.

Le WOMEN'S BUREAU effectue également des recherches sur différents thèmes intéressant les femmes au travail et publie de nombreux rapports, manuels et brochures. Dans le cadre du Département du travail, il représente le point de vue des femmes lors de l'élaboration des projets de lois. Il collabore en outre avec les différents milieux concernés par les questions féminines (associations féminines, groupements de femmes syndiquées, commissions pour les questions féminines existant dans la plupart des Etats, etc.) en vue de créer des réseaux d'information et d'échange d'idées.

Quelques entorses au principe de la libre entreprise

Venant de Suisse, où le seul énoncé de notions telles que "loi antidiscriminatoire" ou "action positive" fait dresser bien des cheveux sur les têtes, on ne peut que rester ébahi devant la multitude des moyens mis en oeuvre aux Etats-Unis pour lutter contre les discriminations. Force est de constater que, dans un pays où le principe de la libre entreprise est, plus encore que chez nous, érigé en dogme, les employeurs en arrivent peu à peu, bon gré mal gré, à intégrer ce précepte à leur catéchisme: "Tu ne discrimeras point".

Les héroïnes sont fatiguées



L'Amérique du troisième quart de ce siècle avait compris que la cohésion nationale impliquait nécessairement le respect des minorités et valait bien quelques entorses à la doctrine du libéralisme économique. Des présidents tels que Kennedy, Johnson et Nixon ont su doter leur pays d'une infrastructure suffisamment forte dans le domaine des droits de l'homme pour être capable de résister aux atteintes qu'un président d'un autre âge essaie, depuis le début de cette décennie, de lui porter.

Pour concrétiser le postulat de l'égalité des sexes, qu'elle a généreusement voté en 1981, la Suisse ne pourrait-elle pas s'inspirer de l'exemple américain? Elle, qui, à travers toute son histoire, a appris le prix de la coexistence harmonieuse de religions, de langues et de cultures différentes, acceptera bien quelques concessions pour laisser à sa "minorité" féminine la place à laquelle cette dernière a droit.

(Illustrations: Agenda de la femme suisse)

Schweden - (k)ein Traumland für Frauen?

von Caroline Ratz

Einleitung

Schweden - ein Land der Emanzipation, ein Land der (Frauen-)Verheissung? - Kaum, muss ich sagen, wieder zurück in der Schweiz, nach einer Woche im Norden, die voll war von Gesprächen und Begegnungen mit Frauen, die stark und selbstbewusst wohl die Gleichstellungsbemühungen in unserem Land als recht rückständig einstufen und doch - einer fortschrittlichen und aktiven Gleichstellungspolitik zum Trotz - ganz ähnliche Probleme haben.

Dennoch sehe ich die viel gehörte und immer wieder zitierte These, dass auch eine aktive Politik zugunsten der Frauen traditionelle Strukturen nicht einfach brechen, Frauen (und Männer) nicht effektiv genug aus ihren starren Rollen befreien kann, relativiert: Gesetze, Diskriminierungsverbote und aktive Frauenförderungsmaßnahmen gehören ohne Wenn und Aber zu den ersten und wichtigsten aller möglichen Schritte, denn ohne diesen "Boden" werden Zielformulierungen und Grundsatzserklärungen, wird jede Proklamation des Gleichen Rechts zum leeren Versprechen. Dass Frau - auch gute - Möglichkeiten nicht immer (voll) nutzt, ist ein anderes Kapitel, aber es wird immer dringender, sich auch damit zu beschäftigen.

Meine Reise nach Schweden, die auf Einladung der schwedischen Botschaft zustande kam und die ich in der Basler Zeitung bereits z.T. journalistisch ausgewertet habe, hat mir aber weit mehr gebracht als diese Einsichten. Fast wichtiger als das theoretische Wissen über Zu- und Umstände für

Frauen in Schweden, das wenige Tage nach meiner Rückkehr auch den TeilnehmerInnen einer Tagung in Bern - unter dem Titel "Modellfall Schweden - Vorbild für die Schweiz?" - ansatzweise vermittelt wurde, scheinen mir persönlich die Eindrücke und Erfahrungen, die ich aus Schweden mitnehmen konnte: Sie haben mich, Frau, ein kleines Stück weiter gebracht.

31. März, Ostermontag

Ankunft in Stockholm. Im nächtlichen Nieselregen Fahrt zum Hotel, wo mich weiteres Material zur Situation in Schweden erwartet: Ein Bericht über weibliche Unternehmer (die Zahl "rund 80'000" hat mich schon bei den Reisevorbereitungen in der Schweiz ermutigt) und das 1980 in Kraft gesetzte schwedische Gleichstellungsgesetz für den Arbeitsmarkt im Wortlaut. Was zu dieser späten Stunde noch hängen bleibt, ist zugleich das Wichtigste: die Tatsache nämlich, dass das Gesetz nicht nur jegliche Diskriminierung von Stellensuchenden und ArbeitnehmerInnen verbietet, sondern den Arbeitgeber auch dazu verpflichtet, das unterrepräsentierte Geschlecht - und das heisst natürlich: vor allem die Frauen - zu fördern.

Dann noch eine wirkliche Freude: Das (von einem Mann zusammengestellte) Programm für diese Woche sieht Begegnungen ausschliesslich mit Frauen vor.

1. April, Dienstag

Um 9 Uhr Anmeldung im Pressezentrum des auswärtigen Amtes, ein Stadtbummel - immer nahe am Wasser, Kaffee in der Altstadt und Besuch in einer Buchhandlung, die deutsche Frauenliteratur führt. Gegen Mittag bringt mich ein Taxi ans andere Ende der Stadt zu meinem ersten Termin: zum Ent-

wicklungsfonds der Provinzialregierung Stockholm, der sich (laut Merkblatt) für kleine und mittelgrosse Herstellerunternehmen einsetzt, was nicht nur eine umfassende Beratung, sondern auch die Übernahme einer "gezielten Risiko-Finanzierung" bedeuten kann.

Dass hier eigentlich nur Männer unterstützt werden, erfahre ich wenig später von der Sachbearbeiterin Gerd Wahlstedt. Tatsächlich steigt die Zahl der (angehenden) Unternehmerinnen in Schweden von Jahr zu Jahr und jedermann sieht - zwangsläufig - auch ein, dass diese Frauen Förderung brauchen. Nur: Es gibt Richtlinien, Statuten und - nicht zu vergessen - eine "gewisse Tradition". Im Fall des Entwicklungsfonds heisst das: (Finanziell) unterstützt wird, wer herstellen oder fabrizieren will. Damit wären wir bei den Männern. Wer in nicht-traditionellen Bereichen arbeiten, ein eigenes Geschäft eröffnen, in den Textilhandel oder ins Importgeschäft einsteigen will, hat es schwerer - und ist oft eine Frau.

Selbst noch vor drei Jahren einzige Frau neben 29 männlichen Sachbearbeitern, hat sich Gerd Wahlstedt nicht damit abfinden können, dass diese Frauen leer ausgehen sollen. Mittlerweile hat sie ein eigentliches Kontaktnetz für angehende Unternehmerinnen aufgebaut: Sie bietet Kurse an, Seminare, hilft Frauen bei Marktuntersuchungen und sorgt dafür, - was ebenso wichtig ist -, dass Selbstbewusstsein geschult wird. "Denn Frauen", sagt Gerd Wahlstedt, "müssen" - wenn sie wirklich etwas erreichen wollen - "sehr gut sein". Damit meint sie wohl: Besser als die Männer. Aber so hat sie das nicht gesagt.

Gerd stört sich daran, dass Frauen zu oft sagen "ich glaube", wenn sie doch meinen "ich weiss". Diese "Scheu" mache nicht nur Verhandlungen - mit Männern - schwierig, sondern hemme auch die Frauen selbst, die "sich oft zu wenig zutrauen". Dass Gerd ihnen - und sich - fast alles zutraut, freut mich.

Dass ihr Engagement als Frau für Frauen - zumindest am Anfang - von ihren Kollegen recht unverhohlen belächelt wurde, stört sie wenig - mich sehr. Denn schliesslich hat Gerd weder ihr offensichtlicher Erfolg, noch das positive Echo in Unternehmerinnen-Kreisen das erspart, was ihren Kollegen immer erspart blieb: die alljährliche Betteltour ausserhalb des Entwicklungsfonds, um ihre (Frauen-)Projekte zu finanzieren und damit weiterführen zu können. Gerd nimmt das hin, wie es ihre Kolleginnen in den Fonds anderer Städte wohl auch tun, lächelt, sagt: "Ich kämpfe weiter". Ist es ein Trost, dass Frauen so beharrlich sind?

Auch mit ihrer privaten Situation ist Gerd nicht unzufrieden: Sie hat einen Mann und einen Sohn, der ihr eine einjährige Arbeitspause abverlangt hat. Ihr Mann, der eigentlich ebenfalls ein Jahr zu Hause zu bleiben versprach, hat das "Experiment" nach wenigen Monaten, deutlich unbefriedigt, abgebrochen. Der Widerstand in seinem Betrieb sei wohl zu gross gewesen, konstatiert Gerd Wahlstedt milde, während ich mich beim Gedanken ertappe, dass auch Schwedens Männer leider "nur Männer" sind.

"Wir sind in Schweden wohl einen Schritt weiter", gibt mir Gerd beim Abschied mit. "Aber Frauen in meinem Alter" - sie ist 40 - "sehen ein, dass sie doch nicht die gleichen Möglichkeiten haben: Frauen mögen eine gute Ausbildung haben - trotzdem ziehen die Männer an ihnen vorbei, weil sie in Gruppen befördert werden". Gerd macht alles wieder gut, als sie das kalt und klar "Freundschaftskorruption unter Männern" nennt. - Mein leiser Aerger über ihre Nachsichtigkeit und Duldsamkeit, der wohl nur aufkommen konnte, weil ich sie als so stark, zäh, so beharrlich und aufrecht erlebe, verflüchtigt sich. Erwartete ich mehr von den Schwedinnen, weil sie in einem ach so fortschrittlichen Land leben? Wie oft war ich nachsichtig, wie oft duldsam, wenn ich "ganz anders" sein wollte?



Selbstbewusstsein ist ein Schlüsselwort

Meine nächste Gesprächspartnerin an diesem Tag: Ulla Stridh, Beraterin für Ausbildungsfragen, 46 Jahre alt, verheiratet, drei Kinder, hat 1980 ihre eigene Beraterfirma "Inula" gegründet. Sie empfängt mich herzlich, mit Kaffee und einem Lächeln, das mich darüber hinwegtröstet, dass mein Termin bei der Ombudsfrau Inga-Britt Törnell, die über die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes wacht und die ich am nächsten Tag hätte treffen sollen, vorerst geplatzt ist.

Es ist leicht, mit Ulla Stridh ins Gespräch zu kommen, mit ihr, die "etwas tun wollte, um zu mehr Gleichberechtigung in der Gesellschaft beizutragen." Sie tut das, indem sie Frauen das lehrt, was Frauen lernen kann und dringend lernen muss: mehr Selbstbewusstsein zu entwickeln. Den Weg dazu ebnet Ulla den Frauen in Seminaren und Kursen, sie arbeitet mit Videoaufnahmen und Rollenspielen, erreicht, was sie erreichen will: "die Frauen wachsen sehen". Ihnen hämmert sie ein, was sie jetzt zu mir sagt: "Nütze deine Kraft, dein Wissen und deine Fähigkeiten. Du sollst nicht zum Opfer, nicht zur Märtyrerin werden". Das wirkt fast wie eine (Zauber-)Formel, aber keineswegs banal, - lächerlich schön gar nicht. Ulla weiss um die Kraft dieser und anderer Formeln,

die einmal ins Bewusstsein eingestanz, auch ihr selbst helfen, die stetig wiederkehrenden Zweifel und Ängste in Schach zu halten. Dass sie auch darüber mit mir spricht, Unsicherheit und Verletzungen nicht verschweigt, Verletzlichkeit offenbart, macht sie mir vertraut. Nur, wie schafft es Frau, wie hat es Ulla geschafft, dabei so ruhig, sicher und gelassen zu werden?

Bevor Ulla Stridh mit 40 ihre eigene Firma gegründet hat, arbeitete sie zehn Jahre lang als Angestellte bei einer Arbeitgebervereinigung. Fünf Jahre hat sie ausgesetzt, um für ihre Kinder dazusein. In dieser Zeit hat sie auch ihr Studium (soziale Verhaltensforschung und Wirtschaft) beendet. "In diesen Jahren war ich in erster Linie Mutter. Ich wollte unbedingt eine gute Mutter sein, aber glücklich - glücklich war ich nicht". Mit der Gründung ihrer eigenen Firma hat Ulla dann klare - und andere - Prioritäten gesetzt, auch mit dem "latenten schlechten Gewissen" einer berufstätigen Mutter leben gelernt. Unterstützt hat sie dabei ihr Mann, der, so sagt Ulla, weit mehr als die Hälfte der Haushaltsaufgaben übernommen hat. (Es gibt die "neuen Männer" also doch!) Ulla hat aufgehört, sich selbst "zu stoppen", sagt nicht nur "nur wer gleichberechtigt handelt, kann auch gleichberechtigt sein", sondern lebt das auch. Deshalb hält sie auch Gleichstellungsgesetze für notwendig, aber nutzlos, wenn

Frauen ihre Rechte nicht auch wahrnehmen. Bei allem bleibt sie versöhnlich, geduldig auch, mit dem Verweis auf die Jahrhunderte alte Geschichte der Frauen als "deuxième sexe" und darauf, dass viele Männer eben "nicht anders können". Ulla setzt auf die Zeit, weiss, dass frau freiwillig keinen Schritt "zurück" gehen wird, keinen Zentimeter des mühsam erkämpften Terrains preisgibt.

Ulla war in der Frauenbewegung lange stark engagiert, räumt ein, dass ohne sie vieles, das meiste wohl, nicht möglich geworden wäre, - dass auch sie, Ulla, kaum dort stände, wo sie heute steht. Wie kann sie dann sagen, dass sie heute an der Frauenbewegung "nicht mehr interessiert" ist, gerade so, als sei sie ihr erwachsen? Wie kann sie, ohne dass es zum Vorwurf würde, sagen "ich will die Dinge nicht mehr schwarz oder weiss sehen" und "ich wehre mich gegen jede Polarisierung"? Sie wirkt keineswegs angepasst, kompromisswütig oder resigniert, wenn sie den Schlusstrich unter ihre bewegte Zeit zieht. Ich weiss nicht wie, aber Ulla kann auch das.

Männliche Aggressivität

Das Stockholmer Frauenhaus steht jetzt auf dem Programm: 1979 (als eines von heute insgesamt 100 Frauenhäusern) gegründet, ist es Zufluchtsort für geschlagene Frauen einerseits, Kulturstätte für jedefrau andererseits. Männern ist der Eintritt verboten. Das kennt man(n) ja, was nicht heisst, dass alle mit dieser Tatsache umgehen können. Mein Taxifahrer, der eben noch ganz nett mit mir, der vermeintlichen Touristin, geplaudert hat, geifert, als er merkt, zu welcher Adresse er mich gebracht hat. Rasch noch das Trinkgeld eingesteckt, dann geht es los: Ob ich auch "eine von denen" sei. Ob ich jetzt extra aus dem Ausland hierher geflohen sei, weil mich einer verdroschen hat. Wie er das sagt, wie schmutzig er dazu grinst.

Nein, zu den Geschlagenen gehöre ich nicht, aber das ist wohl kein Verdienst.

"Zugehörig" fühle ich mich trotzdem. Zorn steigt in mir auf, weil ich weiss, dass ich nichts tun kann. Der begreift nicht, reagiert, wie Männer eben reagieren, wenn sie sich angegriffen fühlen. Und ein Haus voller Frauen - das ist natürlich ein echter Angriff... Die Frauen, die hier arbeiten, sind solche Ausbrüche eher gewohnt, bekommen über das Notfalltelefon, das auch frustrierte (Ehe-)Männer für ihre Zwecke zu nutzen gelernt haben, weit schlimmere Gehässigkeiten zu hören. Cecilia Oenfelt, bis vor zwei Jahren noch Vorsitzende im Frauenhaus - heute kümmert sie sich um die interne Ausbildung, kämpft politisch und im Ausschuss der "federation of women's shelter in Sweden" - steckt das Prädikat "Männerhasserin" mittlerweile ungerührt weg.

Auch Cecilia weiss, was sie will, nämlich das Frauenhaus als einen Ort, wo Frauen hingehen können, ganz ungezwungen, aus Interesse oder aus Not, jedenfalls aber ohne "abgestempelt" zu sein. "Es ist wichtig", sagt Cecilia, "dass ein Haus für geschlagene Frauen gleichzeitig auch ein Zentrum für kulturelle (Frauen-)Aktivitäten ist, um nicht ein Ort des Elends, ein Ort der Depression zu werden".

Dennoch ist das Thema der Gewalt in diesem Haus, wo (und weil hier) Frauen die Zuflucht von Frauen suchen (müssen), allgegenwärtig. Am deutlichsten sind ihre Spuren in der Tagesstätte des Frauenhauses: Psychiaterinnen und Sozialarbeiterinnen bemühen sich hier intensiv um sogenannte schwierige Kinder, die nur deshalb schwierig geworden sind, weil ihren Müttern vor ihren Augen Gewalt angetan wurde - selten nur einmal, meistens immer und immer wieder. Wie verheerend sich die Gewalt gegen Frauen auf deren Kinder auswirkt, wird im Frauenhaus von Stockholm nun erstmals untersucht.

2. April, Mittwoch

Ein Vormittag - randvoll mit Notizen und nur halb verdauten Eindrücken. Dann ein Mittagessen mit Ami Lönroth, Redaktorin beim Svenska Dagbladet. Das Gespräch geht bald über die reine Fachsimpelei unter Kol-

leginnen hinaus. Wir entdecken viel Gemeinsames an Schwierigkeiten, Aergernissen und Stolpersteinen, konstatieren, dass Frauen in den Medien kaum in Chefpositionen zu finden sind und fragen uns bald darauf, wie erstrebenswert es für uns selbst wäre, eine Kaderposition zu bekleiden. Sie wie ich glauben, ohne das beweisen zu können, dass Frauen mit der Macht nur schwer umgehen können, da man(n) Frauen meist keine Chance lässt, die männlich-orientierten Strukturen zu korrigieren, und da sie, wenn sie das nicht tun, sich mit Männern als Vorgesetzten und Männern als Untergebenen einer fast aussichtslosen Situation gegenüberstehen. Was uns trennt ist wenig: Ami ist älter, erfahrener, ruhiger, fühlt sich wohl in einem äusserst günstigen Umfeld: Sie arbeitet in einem Frauenteam, das auch von einer Frau geführt wird. - Ami hat manches bereits hinter sich gelassen.

Frauenforschung gewinnt an Prestige

Im schwedischen Zentrum für Arbeitsleben in Stockholm treffe ich zwei Frauen, Kerstin Nordstörn und Elisabeth Näsman (Forscherin und Soziologin), die an einem interessanten Familienprojekt (ausdrücklich kein Frauenprojekt) beteiligt sind, das kurz vor dem Abschluss steht. Untersucht wird erstmals, was Kinder über die Arbeitssituation ihrer Eltern, über deren Arbeit überhaupt, wissen und wie sich dieses Wissen auswirkt. Unbestritten ist ein gewisser Einfluss auf die Eigenverantwortung der Kinder, ihre Fähigkeit zu reagieren und mit Situationen umzugehen.

Wichtig war den ForscherINNen vor allem die Frage, wie die einzelnen Faktoren - Arbeitszeit, Lohn, Arbeitsplatz-Sicherheit, Arbeitslosigkeit - in ihrer Gesamtwirkung das Familienleben beeinflussen. Noch liegen nicht alle Ergebnisse, die Auswertung von rund 60 Familieninterviews vor. Allerdings lässt sich bereits jetzt der Schluss ziehen,

dass verschiedene Gesetze und Reformen im Bereich der Gleichstellung nicht für alle Familien auch tatsächlich Vorteile bringen und dass deshalb mehr Flexibilität (zum Beispiel in bezug auf Arbeitszeiten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc.) gewünscht wird und wohl auch nötig ist.

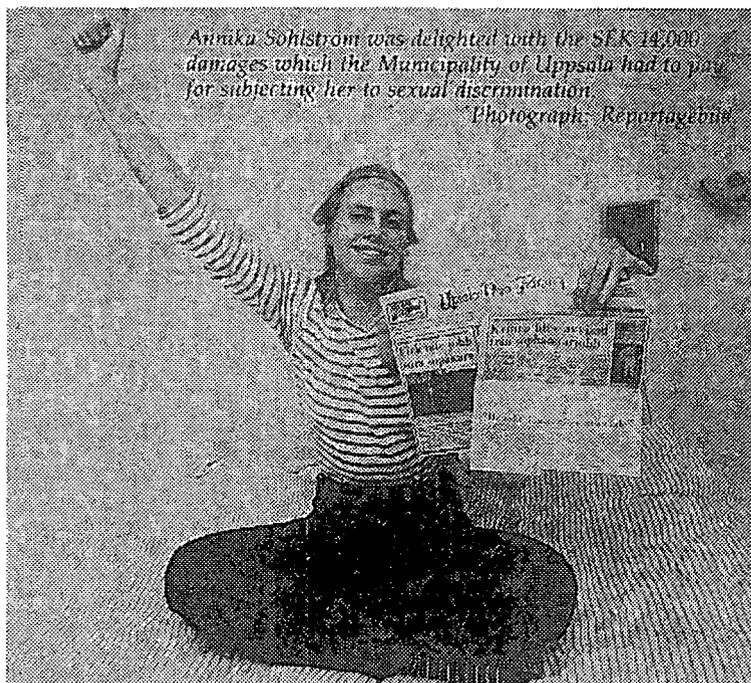
Im schwedischen Zentrum für Arbeitsleben ist Frauenforschung in die allgemeine Forschung "integriert" und damit kein Zweig für sich. Elisabeth Näsman räumt auch ein, dass die ForscherINNen, die sich für Frauenfragen interessieren, bis vor kurzem kaum in wirklich guten Positionen zu finden waren, dass die Frauenforschung lange als zweitrangig betrachtet wurde. Nun beginnt sich das - nicht zuletzt unter dem wachsenden Druck der Frauen - zu ändern.

Umso mehr erstaunt es mich, dass sich die Nationalökonomin Siv Gustafsson, Mitarbeiterin am Zentrum für Arbeitsleben derart vehement dagegen wehrt, als Frau Frauenforschung zu betreiben. Nur ihre Art Fragen zu stellen zeuge von einer eigentlichen Frauenperspektive, legt sie mir dar. Der Frauenforschung an sich, besonders wenn sie interdisziplinär angelegt ist, steht sie äusserst kritisch gegenüber. Seriöse Forschung meint für Siv Gustafsson, mit Forschern zusammenzuarbeiten, die sich der gleichen Methoden bedienen, und das seien nun mal Männer. Alternativen, die sie überzeugen gibt es keine - vieles in der Frauen-



forschung scheint ihr zu oberflächlich, zu "blauäugig". - Eine Haltung, die sie nicht zuletzt damit erklärt, dass früher - als ihre Karriere begann - niemand von Frauenforschung, überhaupt "von diesen Dingen" gesprochen habe.

Ist das Grund genug, sich auch heute noch derart anzupassen, aus lauter Angst unobjektiv zu scheinen (denn diese Angst gesteht sie ein)? Trennen denn die Männer ihr Denken, ihre Lebensauffassung und ihr Weltbild von ihrer Forschung?



Kaum, das weiss auch Siv Gustafsson, aber sie hat sich für den leichteren (?) Weg entschieden: "Some fights are not worth fighting". Sie ist das Kämpfen leid, sagt einmal, zweimal: "Gewisse Dinge bringt man besser nicht auf". Sie erinnert sich, dass sie früher sehr provokativ gewesen, leicht in Zorn geraten sei und auch hitzige Diskussionen geführt habe. Doch das hat ihr nichts Gutes eingebracht.

Habe ich das Recht, enttäuscht zu sein, weil eine Frau, die es immerhin zur Nationalökonomin gebracht hat, es nicht wagt, ihr Frausein einzubringen? Ich bin es.

3. April, Donnerstag

Ein Zug, ein anderer Zug, ein Bus und wieder ein Zug (Fahrleitungsstörung!) bringen mich am späten Vormittag endlich in die Universitätsstadt Uppsala, wo mich Eva Rosell, Sekretärin beim Gleichberechtigungskomitee der Universität erwartet.

Gleichberechtigungskomitee - das tönt überraschend gut, doch Eva Rosell klärt mich gleich darüber auf, dass das ein einsamer Job ist, den sie da macht. Als Komitee-Sekretärin leistet sie die Hauptarbeit angestrengt, aber nicht immer effizient genug, da das Bewusstsein für die Möglichkeiten der Frauen in diesen altehrwürdigen Gemäuern nur langsam wächst.

Immerhin: Die Tatsache, dass nur gerade 4 Prozent aller ProfessorINNen Frauen sind, kann nicht mehr derart geflissentlich wie noch vor ein paar Jahren übersehen werden. Zudem hält ein Plan, den Eva Rosell für die Universität erarbeitet hat, die Fakultäten erstmals offiziell und unmissverständlich dazu an, für Gleichberechtigung in ihrem Bereich zu sorgen.

"Eine offene Opposition gegen meine Arbeit gibt es nicht", sagt Eva, die sich damit abzufinden sucht, dass man(n) sich dafür über die zierliche Person, die sie ist und die erst noch die Universitätswelt derart auf den Kopf zu stellen sucht, lustig macht. Müde ist sie "nur manchmal", bitter nur verhalten. Herausgefordert fühlt sie sich, weil sie hier, an der Universität, Dinge tut, die niemand vor ihr getan hat. Daneben verzeichnet sie auch Fortschritte, kleine Siege, ein wachsendes Bewusstsein.

Aber gleiche Möglichkeiten? Eva Rosell kann da nur lachen: "Wenn man(frau) eine Frau ist und 20, will man(frau) davon nichts hören, weil man(frau) glaubt, wirklich gleichberechtigt zu sein. Aber wenn man (frau) erst mal mit einem Mann lebt, Kinder hat, sieht man(frau) ein, welche Probleme Frauen haben, weil sie Frauen sind". Eva lebt seit langem allein, ihre Kinder hat sie alleine durchgebracht. Heute sagt sie, dass sie es leider zugelassen hat, dass ihr

zuviele Dinge "einfach passiert sind", dass sie zu selten eine "eigene Wahl" getroffen hat. In den letzten Jahren vor allem sei ihr bewusst geworden, welche Werte "wir Frauen repräsentieren". Früher habe sie gedacht, um gut zu sein, "müsse ich sein wie ein Mann. Ich versuchte, die männlichen Tugenden zu übernehmen, mich anzupassen an ihr System." Heute, mit 48, kann und will sie das weniger denn je.

Von der grossen alten Dame, der Literaturforscherin Karin Westman-Berg, die mich zwischen zwei Terminen empfängt, wird in Uppsala (von Frauen) viel gesprochen, auch wenn sie bereits pensioniert, und nicht mehr an der Universität tätig ist.

Karin Westman-Berg war Frauenforscherin und Feministin, als beides noch ein Makel war. Darauf ist sie stolz, verschweigt aber auch nicht, dass es damals noch nicht möglich war, etwas aufzubauen, das "gross genug" gewesen wäre. Wäre Karin Westman-Berg heute jung, da sich die Frauenforschung langsam aber sicher zu etablieren beginnt, wäre sie vielleicht glücklicher, würde sie vielleicht weniger Anforderungen erleben. Es war sicher nicht leicht? "Oh", sagt sie, "it was a nice life". Engagiert, wach und interessiert geblieben, sagt sie nichts darüber, dass sie es schwerer hatte, weil sie eine Frau ist, redet nicht davon, dass man(n) sie einst recht unsanft aus der Universität gedrängt hat, dass erst der Druck ihrer AnhängerInnen ihr - für die letzten paar Jahre vor ihrer Pensionierung - wieder eine gutbezahlten Posten an der Uni verschafft hat. Karin Westman-Berg genügt es, ihre Chancen immer genützt zu haben, wo sie sie sah, freut sich, dass sie nur das getan hat, was sie tun wollte, dass sie sich über einen engen Rahmen ebenso wie über Vorurteile immer wieder hinweggesetzt hat. Männern gegenüber zeigt sie sich - auch was ihr eigenes Gebiet anbelangt - offen: "Männer, die es gelernt haben, die Welt von einem Frauenstandpunkt aus zu sehen, können auch Frauenforschung betreiben". Dass es

erst wenige Männer dieser neuen Art gibt, macht sie nicht pessimistisch.

Frauen müssen eigene Wege gehen

Die Diskussion, ob es (für Frauen) wünschbar ist, dass auch Männer zur Frauenforschung zugezogen werden, ist momentan im Zentrum für Frauenforschung, das der Universität von Uppsala angeschlossen ist, in vollem Gang. Das macht meinen Besuch im Zentrum, das auch eine Kontaktstelle, eine Begegnungsstätte für Frauenforscherinnen sein will, besonders interessant. "Wir benützen noch immer die herkömmlichen Forschungsmethoden", stellt Brigitta Holm, Dozentin für schwedische Literatur klar. "Aber vielleicht - und sie hofft das - ändern sich, wenn wir die Forschung aus weiblicher Perspektive weiterführen, mit der Zeit auch die Methoden".

Dass Frauen auch in der Forschung eigene Wege gehen sollen und müssen, ist eigentlich keine Frage. Denn Frauenforschung, so formuliert es Brigitta Paget, Oeffentlichkeitsreferenten des Forschungszentrums, bedingt ein tiefes Interesse an Frauenfragen, den Glauben an die Gleichberechtigung und auch die Offenheit, unkonventionelle Forschungsergebnisse nicht zu unterdrücken. Auf die Männer, das hat die herkömmliche Forschung gezeigt, ist da wenig Verlass.

Trotzdem ist wohl die Frauenforschung von den Männern und der Tatsache, dass sie - ernsthaft und breit betrieben - die Beziehung zwischen den Geschlechtern mit Sicherheit (und wahrscheinlich sogar drastisch) beeinflussen kann, nicht zu trennen. Es wird entscheidend sein - solange die Männer in den Schlüsselpositionen sitzen -, wie sie reagieren, wenn Frauen "ihre Kreise stören". Deshalb sind wohl auch die Prognosen der Forscherinnen Holm und Paget nur vorsichtig optimistisch.

Heisst es denn, wenn selbst Frauen "dieser Kategorie" nicht über den Berg sehen, dass er unüberwindlich ist? Wird es immer so sein, dass Frauen nur das in Anspruch nehmen, was man(n) sie in Anspruch nehmen

lässt? Zu solchem Pessimismus sehe ich gerade in Schweden, wo die Bedingungen für Frauen unvergleichlich besser sind, keinen Anlass. Aber ich denke: Es soll kein Trost sein, dass Frauen, wo immer sie leben, wenn sie anders leben wollen, die gleichen oder doch zumindest ähnliche Probleme haben. Sich damit zu arrangieren wäre fatal.

Wie frau sich in jedem Fall diesem und anderen Arrangements entzieht, ist mir weniger klar. Ich sehe nur, wieder ermutigt, nach der abendlichen Begegnung mit der Ombudsfrau Inga-Britt Törnell, dass es möglich ist. Ich weiss nicht, was ich erwartet habe, aber auf diese Frau war ich nicht befasst: Sie redet viel, temperamentvoll und nicht im mindesten leise, sie überzeugt fern aller Banalitäten mit Sachkenntnis, Witz und einem Humor, der anderen wohl längst vergangen wäre. Von einer Beamtin hat sie nichts, dass sie 58 Jahre alt sein soll, glaubt ihr kein Mensch, - dass sie manchen Mann das Fürchten gelehrt hat, schon eher. Und das ist gut so.

Inga-Britt Törnell will, dass Frauen erwerbstätig sein, für sich selbst sorgen können. Ohne finanzielle Unabhängigkeit ist für sie echte Gleichberechtigung nicht möglich. Dafür kämpft sie ebenso wie gegen Lohnungleichheiten, sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz, gegen Diskriminierungen aller Art. Da für sie Gleichberechtigung letztlich eine Frage der Gerechtigkeit ist, kennt sie keinen Dünkel und keine Schwellenangst - aufhören will sie erst, wenn sie als Ombudsfrau "überflüssig" geworden ist.

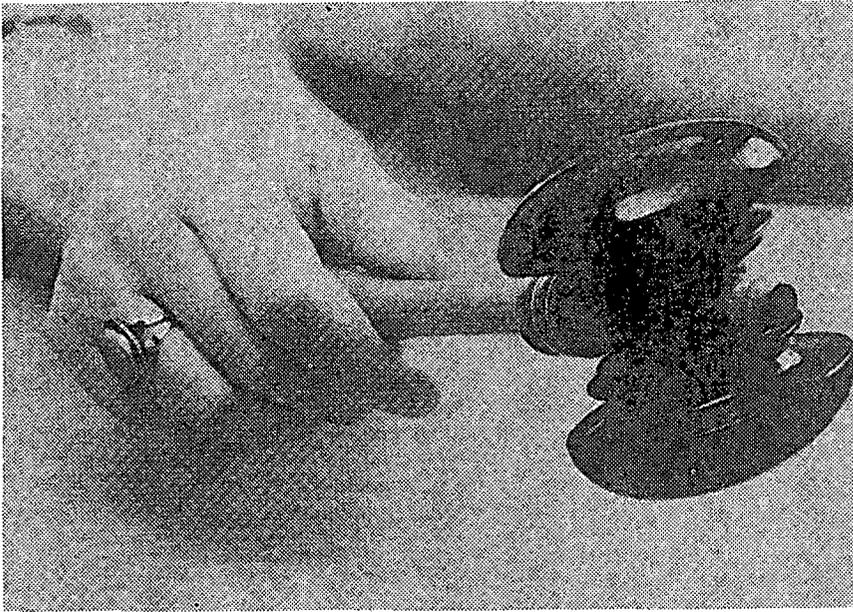
Frau stelle sich vor, was eine solche Frau in dieser Funktion (mit den nötigen Entscheidungsbefugnissen) in der Schweiz erreichen könnte! Aber das ist für mich, die ich als Schweizerin - und noch dazu als Journalistin - Schweden besuche, eben das Problem. Schweden ist in bezug auf die Gleichstellungspolitik so weit, dass die Schweiz im Vergleich "nirgends" ist. Das weckt auch bei mir Erwartungen, die überzogen sind. Alle Gespräche, alle Antworten auf meine Fragen ergeben nur Teile eines Bildes, das sich zudem immer wieder

verschiebt. Und ich ertappe mich dabei, jetzt und schon früher, dass ich urteile, beurteile, was Frauen tun und nicht tun, ob sie ihre Möglichkeiten nutzen oder nicht. Erst sehr viel später, mit einer gewissen Distanz, werde ich dann über meine eigenen Bücher gehen können. Das ist nötig, weil viele Fragen, ganz persönliche Fragen in diesen Tagen aufgetaucht sind: Wie gestalte ich, denn mein Leben? Wie sehr pass ich mich denn wider besserem Wissen an? Wie stark trenne ich meine Person von mir als Journalistin? Und, und, und... Ich denke diese Fragen gehören, so intim sie sind, in diese Schweden-Notizen, denn für fast alle Frauen, mit denen ich gesprochen haben, sind genau diese Fragen zentral.

4. April, Freitag

Mein letzter Arbeitstag in Schweden, morgen fliege ich nach Hause: Beim Krankenschwesternverband erfahre ich viel über die Probleme in einer echten Frauendomäne, aber wenig wirklich Neues. Das Bild ist vertraut: Zwar arbeiten nur gerade 7 Prozent Männer in den Pflegeberufen, dennoch sind in den Chefpositionen kaum Frauen zu finden. Die Gewerkschaft mit rund 93'000 MitgliederINNEN hat daran bislang wenig zu ändern vermocht. Vom "traditionellen Unterlegenheitsgefühl" der Frauen ist hier viel die Rede, von Versuchen.

Beim Frederika-Bremer-Bund, der sich seit 1884! für eine gleichberechtigte Gesellschaft einsetzt und viel für eine bessere Vertretung der Frauen in der Politik getan hat (mittlerweile sind rund 30 Prozent der Mitglieder im schwedischen Parlament Frauen), spreche ich mit der Verbandssekretärin Susann Torgeson. Die Vereinigung, die für schweizerische Begriffe recht radikale Forderungen stellt, wird hier dem bürgerlichen Lager zugerechnet. Auch das ist hier anders: Ganz klar werden die Männer angesprochen, damit sie endlich auch ihren Teil leisten. Offen ist nur die Frage, wie man die Männer dazu bringt, mehr Verantwortung - zum Beispiel für die Kinder - zu übernehmen. Da sie nur schwer zu motivieren sind, grassiert die Idee, sie zu zwingen, beispielsweise indem obligatorisch wird, dass Männer einen Teil des bezahlten Elternurlaubes (in Schweden neun Monate/kann



um weitere drei Monate verlängert werden) nehmen müssen. Dass diese Zwang-Idee nun wenigstens öffentlich diskutiert wird, ist beruhigend.

Nur mein letztes Gespräch in dieser Woche, mit der Ombudsfrau des schwedischen Gewerkschaftsbundes (LO) verläuft enttäuschend. Ich weiss nicht, ob es daran liegt, dass ich mit Moel Carlsson einfach nicht warm werde oder ob ich mich nicht damit abfinden kann, dass in einer Gewerkschaft, in der die Frauen derart stark vertreten sind (43 Prozent der rund 2 Millionen Mitglieder sind Frauen), das Anliegen der Gleichberechtigung derart lau vertreten wird. Es fehlt keineswegs an Programmen, Grundsatzklärungen und auch einer netten Broschüre "So arbeiten wir für die Gleichstellung". Aber wieviel Gehalt haben diese Papiere, wenn im LO-Landesverband genau 1 Frau neben 14 Männern sitzt, und diese ungleiche Verteilung damit erklärt wird, dass es eben noch kaum Frauen an die Spitze der Einzelgewerkschaften gebracht haben. Was soll das heissen: "Frauen interessieren sich eben nicht für die traditionellen gewerkschaftlichen Fragen", sondern nur gerade für Arbeitszeitverkürzung und den Ausbau der Kinderbetreuungsstätten?

Ich spüre, dass ich müde werde, ungeduldig, all diese Floskeln und Phrasen, gerade

hier in Schweden, nicht hören mag: "Ich spüre, dass etwas geschieht bei den Frauen", "Ja die Männer in der Gewerkschaft könnten ein bisschen mehr tun für diese Fragen." Glaubst Boel Carlsson wirklich, damit sei es getan, dass Frauen so zu ihrem Recht kommen? Ich ärgere mich wirklich, nehme auch in Kauf, ungerecht zu sein. Aber nach dieser Woche, voll von Begegnungen mit Frauen, die mich ermutigt haben, auch wenn vor allem von Schwierigkeiten und Problemen gesprochen wurde, nervt es mich, dass mit soviel Theorie und so wenig Praxis auch noch Staat gemacht werden soll. Und damit sind wir wieder beim Anfang: Gesetze können manches, aber nicht alles ändern. Es braucht Frauen (und Männer), ihren Mut, ihre Initiative, ihr Engagement.

Es genügt auch nicht, das habe ich ein paar Tage später gemerkt, einen Artikel über Schweden zu schreiben: Nicht viele, aber ein zwei Männer haben mich massiv angegriffen, weil ich wieder mal über und für Frauen geschrieben habe. Dazu habe ich geschwiegen.

Photos aus:

Brigitta Wistrand: Swedish Women on the Move.

The Equal Opportunities Ombudsman: Report on Activities 1980-1983.

Inga-Britt Törnell, "Schwedischer Gleichberechtigungsbudsmann"

Auszug aus dem Vortrag vom 12. April 1986; gehalten an der Tagung zur Gleichberechtigung von Frau und Mann in Schweden und in der Schweiz, "Modellfall Schweden - Vorbild für die Schweiz?", in Bern

Die Arbeit des Gleichstellungsbudsmannes, der eine selbständige Behörde darstellt, die dem Arbeitsministerium untersteht, begann an dem Tag, an dem das Gleichstellungsgesetz in Kraft trat (1. Juli 1980). In meiner Behörde sind sechs Personen angestellt: der stellvertretende Gleichstellungsbudsmann, drei Referenten, von denen einer für Informationsfragen zuständig ist, eine Sekretärin und eine Schreibkraft.

Aufgabe des Gleichstellungsbudsmannes ist, darüber zu wachen, dass das Gleichstellungsgesetz befolgt wird. So weit es sich machen lässt, ist er dabei gehalten, durch Ratschläge und Anweisungen zu wirken und die Arbeitgeber in erster Linie dazu zu bringen, sich freiwillig nach den Bestimmungen des Gesetzes zu richten. Weiterhin hat der Ombudsmann die Aufgabe, mit Hilfe von Information und auf andere Weise auf eine wachsende Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben hin zu wirken.

Kommt es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, ist es zunächst Aufgabe der Gewerkschaften, die Sache ihres Mitgliedes zu vertreten. Wenn die Gewerkschaft auf ihr Recht, ihr Mitglied zu vertreten verzichtet, oder wenn der/die Diskriminierte nicht gewerkschaft-

lich organisiert ist, kann der Gleichstellungsbudsmann die Klage für den/die Betroffenen übernehmen. Schliesslich kann die Diskriminierte natürlich auch selbst Klage vor Gericht erheben.

Gelingt es dem Ombudsmann nicht, eine freiwillige Vereinbarung mit einem Arbeitgeber in einer Diskriminierungssache zu erwirken und handelt es sich um eine Sache von prinzipiellem Interesse, kann der Ombudsmann die Angelegenheit vor das Arbeitsgericht bringen. In diesem Falle wird der Ombudsmann als Partei in dem Rechtsstreit betrachtet - aber natürlich für die diskriminierte Arbeitnehmerin. In einem Diskriminierungsrechtsstreit ist in der Regel eine schriftliche Anzeige von Seiten des/der Diskriminierten erforderlich. Diese Anzeige ist die Rechtsgrundlage dafür, dass der Ombudsmann die Sache des/der Diskriminierten vor Gericht vertreten kann.

Der Gleichstellungsbudsmann hat die Aufsicht über die aktive Gleichstellungsarbeit dem Gebiet des Arbeitsmarktes, wo es keine Tarifverträge für diese Frage gibt. Entsprechende Tarifverträge wurden bisher geschlossen zwischen dem schwedischen Arbeitgeberverband SAF auf der einen Seite und dem Industriegewerkschaftsverband LO beziehungsweise dem Privatangestelltenkartell PTK auf der anderen Seite.

Seit dem Herbst 1980 existieren auch Gleichstellungsabkommen für Kommunen* und Provinzen in Schweden. Für den staatlichen Arbeitsmarkt gibt es seit dem 1. Juli 1984 ein Gleichstellungsabkommen.

Der Gleichstellungsbudsmann stellt - entweder aufgrund einer Anzeige oder aus eigener Initiative - Untersuchungen darüber an, wie die Gleichstellungsarbeit auf den verschiedenen Arbeitsplätzen

*) Kommunen = Gemeinden

vorangetrieben wird. Richtet sich der Arbeitgeber nicht nach den Vorschlägen des Ombudsmannes für weitere Massnahmen, kann sich der Gleichstellungsombudsmann an die Gleichstellungsbehörde wenden und sie bitten, den Arbeitgeber unter Bussgeldandrohung zur Durchführung der erforderlichen Massnahmen zu zwingen.

Die Gleichstellungsbehörde, die gleichzeitig mit dem Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes eingerichtet wurde, besteht aus elf Mitgliedern, die von der Regierung ernannt wurden. Sechs der Delegierten repräsentieren die Sozialpartner, zwei haben Erfahrung mit Arbeitsmarktfragen und zwei sind Spezialisten für Gleichstellungsfragen. Die Vorsitzende ist Juristin mit Richterenerfahrung.

Die Gleichstellungsbehörde prüft den Antrag des Gleichstellungsombudsmannes in einem gerichtsähnlichen Verfahren, in dem der Ombudsmann und der Arbeitgeber gegnerische Parteien sind. Eine Aufforderung von der Gleichstellungsbehörde soll in der Regel mit einem Bussgeldbescheid verbunden sein und kann nicht angefochten werden. Es ist Aufgabe des Ombudsmannes, dafür zu sorgen, dass der Aufforderung Folge geleistet wird und widrigenfalls ein Strafbefehl ergeht.

Während der ersten Jahre meiner Tätigkeit habe ich als Gleichstellungsombudsmann mein Hauptgewicht auf die Verbreitung von Informationen über das Gleichstellungsgesetz und die Tätigkeit des Ombudsmannes gelegt. Ich und meine Angestellten haben jedes Jahr an mehr als hundert Konferenzen, Studientagen und anderen Aktivitäten teilgenommen, die sich mit Fragen der Gleichstellung im Arbeitsleben befassten. Wir haben Kontakte mit Behörden, Organisationen und Vereinen aufgenommen, die aktiv für Gleichstellungsfragen arbeiten und haben ein Informationsnetz aufgebaut. Eine Broschüre über das Gleichstellungsgesetz wurde in einer Auflage von mehr als 500'000 Exemplaren verbreitet. Seit 1984 geben wir auch eine eigene Zeitung heraus. Schon während des ersten halben Jahres meiner Tätig-

keit gingen etwa 100 Anzeigen bei uns ein.

Mit wachsender Kenntnis des Gleichstellungsgesetzes stieg auch die Anzahl der Anzeigen beim Gleichstellungsombudsmann.

Zur Zeit erhalten wir etwa 250 Anzeigen pro Jahr, wovon 150 Diskriminierungsfällen gelten und der Rest aktiven Gleichstellungsmassnahmen. Dazu kommen etwa 300 weitere Fälle jährlich, wobei es zum Beispiel um Meinungsbildungsfragen, Ausbildungsfragen und Mittelbeschaffung von Behörden und Ministerien geht. Der grösste Teil der Schreiben stammt von Frauen. Doch stammt immerhin jede zehnte Anzeige von einem Mann!

Diskriminierungsanzeigen richten sich im allgemeinen gegen die öffentlichen Arbeitgeber. Anfangs handelte es sich dabei fast ausschliesslich um Benachteiligungen bei Einstellungen und Beförderungen. In den letzten Jahren ist der Anteil der Anzeigen wegen Lohndiskriminierungen wie auch wegen Entlassungen, Umbesetzungen aufgrund des Geschlechts gestiegen. Dass die Entscheidungen der öffentlichen Arbeitgeber weit öfter in Frage gestellt werden als die der privaten, liegt wohl kaum daran, dass diese mehr zu Diskriminierungen neigen. Der Grund dürfte eher in einem anderen Umstand liegen. Auf dem öffentlichen Sektor des Arbeitsmarktes hat jemand, der sich um eine Arbeit bewirbt, aufgrund des Öffentlichkeitsprinzipes Zugang zu den Unterlagen seiner Mitbewerber und kann folglich Vergleiche ziehen. Man ist daran gewöhnt, sich über personelle Entscheidungen beschweren zu können und man glaubt, auch dann auf seinem Arbeitsplatz verbleiben zu können, wenn man Streit mit seinem Arbeitgeber gehabt hat. Bei einem privaten Arbeitgeber schrecken viele vor einer Anzeige zurück, weil sie Angst haben, als "Querulanten" abgestempelt zu werden. Auch wenn man den Streit gewonnen hat, rechnet man damit, später Schwierigkeiten zu bekommen.

Ich habe in meiner Eigenschaft als Gleichstellungsombudsmann einige Diskriminierungsfälle vor das Arbeitsgericht gebracht. In zehn Fällen ist ein Urteil ergangen, davon sechs zu unseren Gunsten. Von den bisher sechs Fällen, die die Gewerkschaften vor das Arbeitsgericht brachten und über die bereits entschieden wurde, hat das Gericht dem Kläger nur in einem einzigen Fall zugestimmt. In einem Falle hat eine Einzelperson selbst wegen Diskriminierung bei der Einstellung vor Gericht geklagt - zunächst beim Amtsgericht und danach beim Arbeitsgericht -, aber ohne Erfolg.

Den ersten Fall, den ich vor Gericht brachte, war ein Fall von Benachteiligung aufgrund des Geschlechts bei der Einstellung. Eine Frau war bei der Besetzung einer qualifizierten Referentenstelle wegen eines jungen Mannes mit gleichwertiger Ausbildung aber wesentlich geringerer Berufserfahrung übergangen worden. Der Arbeitgeber, eine Kommune, berief sich bei seiner Entscheidung darauf, dass die Frau Zusammen arbeitsschwierigkeiten hätte. Das Gericht entschied, die Kommune habe ihre Behauptung über die Zusammen arbeitsschwierigkeiten nicht beweisen können und die Frau, die für die Arbeit rein sachlich bessere Voraussetzungen gehabt habe, sei bei der Entscheidung der Kommune wegen ihres Geschlechts diskriminiert worden. Die Kommune wurde dazu verurteilt, der Frau einen Schadenersatz von 15'000 Kronen zu bezahlen.

Bei anderen Rechtsstreitigkeiten ging es um Geschlechterdiskriminierung bei der Verteilung von und Anleitung zur Arbeit. Zwei Frauen hatten seit vielen Jahren in der Heimwehr- und Freiwilligenorganisation der Verteidigung gearbeitet und beide qualifizierte Aufgaben in den Abteilungsbüros erfüllt. Durch einen Beschluss des Regiments-



Inga-Britt Törnell

Kommandeurs wurden den beiden Frauen ihre wichtigsten Aufgaben weggenommen und statt dessen den Offizieren der Abteilung zugeteilt.

Das Arbeitsgericht kam zu dem Schluss, dass Frauen durch die Entscheidung des Kommandeurs diskriminiert worden seien, zumal dadurch auch - wie der Arbeitgeber behauptet hatte - keine höhere Effektivität in der Arbeit der Kanzlei erreicht worden war. Es sprach den beiden Frauen je 10'000 Kronen zu.

Anzeigen wegen Mängel in der aktiven Arbeit für die Gleichstellung beziehen sich zum grössten Teil auf private Arbeitgeber. Meistens beginnt es mit einer Stellenanzeige, die sich nur an das eine Geschlecht richtet - in der Art wie "Mädchen gesucht, dass hervorragend Schreibmaschine schreibt" oder "Mann mit Zukunftsaussichten". Nachdem wir in solche Fälle eingeschaltet wurden, ist es uns meistens gelungen, mit den Arbeitgebern freiwillige Uebereinkommen darübereinstande zu bringen, was sie unternehmen könnten, um eine grössere Gleichstellung auf ihrem Arbeitsplatz zu erreichen. Dabei handelt es sich zum Beispiel um eine Veränderung der Routinen bei der Formulierung von Stellenanzeigen, bei der Einstellung, um die Einrichtung von Personalräumen für das unterrepräsentierte Geschlecht, bestimmte Ausbildungsmöglichkeiten für Angestellte in unqualifizierten Stellen, sogenannte "Jobrotation" und so weiter. Daher ist es bisher noch nicht nötig geworden, dass ich einen Bussgeldbescheid gegen einen privaten Arbeitgeber bei der Gleichstellungsbehörde beantragen musste.

Weiterhin habe ich einige grössere Untersuchungen über die aktive Gleichstellungsarbeit in verschiedenen Branchen des Arbeitsmarktes durchgeführt. So haben wir die Situation der Frauen in männlich beherrschten Berufen, in denen die Gefahr physischer Gewalt herrscht, untersucht - also bei der Polizei, dem Zoll, dem Strafvollzug - ebenso

wie die Gleichstellung in bestimmten Teilen der Computerbranche und auf dem Gebiet des Bankwesens. Die Berichte über diese Untersuchungen enthielten unter anderem Vorschläge für gewisse Massnahmen, die nach meiner Ansicht zu grösserer Gleichheit führen könnten. Die Untersuchungsergebnisse und Massnahmenkataloge habe ich dann als Unterlagen für meine weiteren Diskussionen mit Arbeitgebern und Gewerkschaften über aktive Gleichstellungsvorhaben benutzt.

Die Zahl der Anzeigen, die bei unserer Behörde eingehen, ist weiterhin im Steigen begriffen und die Fälle tendieren dahin, schwerwiegender zu werden - sowohl inhaltlich als auch aus der Sicht der Ermittlung. Die Anforderungen an die Informations- und Ausbildungseinsätze werden ebenfalls grösser. Viele Arbeitgeber sind bereit, sich stärker in einer aktiven Gleichstellungsarbeit zu engagieren, wissen aber nicht, wie sie es anfangen sollen. Sie wünschen Tips und Ideen, wie sie die Arbeit gestalten sollen, um den gewünschten Erfolg zu erzielen.

Das Gleichstellungsgesetz ist unter ziemlich starkem Widerstand zustande gekommen. Von den Befürwortern des Gesetzes wurde angeführt, dass es eine starke Betonung der Bedeutung der Gleichstellungsfragen von Seiten der Regierungsmacht darstelle, dass die Hauptverantwortung für Gleichstellungsbemühungen aber selbstverständlich weiter bei den Organisationen des Arbeitsmarktes liegen solle. Doch könne das Gesetz und die Einrichtung des Gleichstellungsombudsmannes für diejenigen eine wichtige Stütze werden, die eine schwache Position im Arbeitsleben inne hätten.

Nach meiner Ansicht hat das Gesetz im Grossen und Ganzen die Erwartungen erfüllt, die man darein gesetzt hatte. Von der Tätigkeit des Gleichstellungsombudsmannes haben die Diskriminierungstreitsachen bisher das grösste Interesse in der Öffentlichkeit erregt. Ich für meinen Teil halte allerdings die geduldigen Bemühungen, ei-

nen Arbeitgeber davon zu überzeugen, wie wichtig und wertvoll die aktiven Massnahmen zur Erreichung der Gleichstellung sind, für den wichtigsten und zukunfts-trächtigsten Teil meiner Arbeit. In diesem Teil unserer Arbeit haben wir eine ebenso gute Zusammenarbeit mit der Regierung wie mit den Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften.

* * * * *

Neuere Literatur zum Thema 'Gleichstellungsorgane und Durchsetzungsinstrumente'

Uta Krautkrämer-Wagner, ...dass das verfassungsrechtliche Gleichheitsgebot erfüllt werde. Die Rolle frauenpolitischer Einrichtung als Rechtsetzungsinstanzen, in: Zeitschrift für Rechtssoziologie 5 (1984), Heft 2, S. 312-322 (Westdeutscher Verlag).

R. Czymai/B. Simon, Kommunale Gleichstellungsstellen. Ein Beitrag zur Lösung der Frauenfragen?, in: U. Bullmann/P. Gitschmann (Hg.), Kommune als Gegenmacht. Alternative Politik in Städten und Gemeinden, Hamburg 1985.

Renate Augstein, Kommunale Gleichstellungsstellen und ihre Aufgaben;

Marita Heibach/Mechthild Immenkötter/Eva Rühmkorf, u.a., Frauen sind nicht zweite Klasse. Frauenpolitik für Gleichstellung, Hamburg 1986.

Barbara Solterforth, Der gebremste Fortschritt;

Brigitte Kunath, Die Gleichstellungsbeauftragte in Bonn berichtet;

Vera Slupik, Staatsfeminismus oder langer Marsch durch die Institution?;

Alle in: Information für die Frau, Hg. Information des Deutschen Frauenrates 34 (1985) Heft 10, S. 3-10.

Stabsstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann

Im Zusammenhang mit dem hängigen Postulat Hubacher zur Einrichtung einer Stabsstelle für Frauenfragen (von 1981) untersuchte die Eidg. Kommission für Frauenfragen im letzten Jahr verschiedene in- und ausländische Beispiele ähnlicher Organe. Sie entwarf ein Modell einer Stabsstelle zur Gleichstellung von Frau und Mann, das sie im Sinne einer Empfehlung dem Vorsteher des Eidg. Finanzdepartementes zur Kenntnis brachte.

Gesetzliche Grundlagen

Die verfassungsrechtliche Grundlage zur Schaffung einer Stabsstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann ist mit Art. 4 Abs. 2 BV gegeben.

Das Bundesgesetz über die Organisation der Bundesverwaltung sieht in Art. 39 die Schaffung spezieller Stabsstellen vor ("Der Bundesrat kann für sich weitere Stabsstellen bilden. Er unterstellt diese administrativ entweder der Bundeskanzlei oder demjenigen Departement, das den engsten Sachbezug aufweist."). Die Stelle bedarf in jedem Fall zur Regelung ihrer Kompetenzen einer eigenen gesetzlichen Grundlage.

Ziel

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist in allen Lebensbereichen anzustreben. Dabei geht es nicht nur um die rechtliche Gleichstellung von Frau und Mann, sondern darum, einen Beitrag zur Konkretisierung von Art. 4 Abs. 2 BV auch in tatsächlicher Hinsicht zu leisten.

Wahlbehörde

Der Bundesrat setzt die Stelle ein und wählt deren Leiterin.

Administrative Unterstellung

Die Stabsstelle ist an hierarchisch höchstmöglicher Stelle anzusiedeln, verbunden mit der Sicherstellung eines optimalen departementsübergreifenden Informationsflusses.

Auftrag

Die Stabsstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann ist ein Koordinations-, Kontroll- und Durchsetzungsorgan für die Realisierung von Art. 4 Abs. 2 BV.

Sie bekämpft direkte und indirekte Diskriminierungen in allen Lebensbereichen und Rechtsgebieten, insbesondere im Arbeitsbereich, beispielsweise bei Ausbildung, Anstellung, Lohn, Beförderung, Weiterbildung, Wiedereinstieg.

Sie ist im Rahmen ihrer Kompetenzen befugt, Fälle von Diskriminierungen zu untersuchen, allenfalls solche zu veröffentlichen, sowie die Gleichstellung mit positiven Massnahmen im öffentlichen wie auch im privaten Bereich zu fördern.

Kompetenzen

Zur Erfüllung ihres Auftrages stehen der Stabsstelle folgende Kompetenzen zu:

- a) Anspruch auf obligatorische Konsultierung durch sämtliche Bundesstellen in allen Fragen, welche mittelbar oder unmittelbar die Gleichstellung der Geschlechter betreffen;
- b) Zusammenarbeit mit kantonalen und kommunalen Stellen sowie Organisationen, die ähnliche Aufgaben wahrnehmen;
- c) Beratung von Einzelpersonen, Gruppierungen, Verbänden sowie öffentlicher und privater Stellen;
- d) Abklärungsbefugnis im Rahmen des verfassungsrechtlichen Auftrages, ausgestattet mit dem Recht der Vornahme der Beweisführung des Verfahrensrechtes;
- e) Abgabe von Empfehlungen und Vermittlung in Streitfällen;
- f) Ausarbeitung von Förderungsprogrammen sowie von positiven Gleichstellungsmassnahmen;
- g) Erstellen von Gutachten;
- h) Information der Öffentlichkeit.

Ein optimaler Informationsaustausch und die Koordination der Arbeiten der beiden Organe wird durch regelmässige Kontakte gewährleistet. Dies kann z.B. geschehen durch Einsitznahme der Stabsstellenleiterin in die Kommission für Frauenfragen.

Verhältnis Eidgenössische Kommission für Frauenfragen - Stabsstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann

Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen arbeitet im Rahmen ihres bisherigen Mandates weiter. Die Stabsstelle ergänzt sie dort, wo die Kommission keine Kompetenzen hat. Kommission und Stabsstelle sind zwei unabhängige Organe mit unterschiedlichen Aufgabenbereichen:

- Die Kommission ist das politische Gremium. Sie erarbeitet Berichte und Stellungnahmen, nimmt teil an Vernehmlassungen usw.
- Die Stabsstelle ist das Fachgremium. Sie befasst sich mehr mit der Durchsetzung der Gleichstellung, d.h. v.a. auch mit Einzelfällen. Sie nimmt am verwaltungsinternen Mitberichtsverfahren teil.

Etat-major chargé de l'égalité entre la femme et l'homme

A la suite du postulat Hubacher - actuellement en suspens - déposé en 1981 dans le but de mettre sur pied un organe fédéral responsable de la politique de la condition féminine, la Commission fédérale pour les questions féminines s'est penchée sur plusieurs organismes analogues existant en Suisse ou à l'étranger, pour élaborer un projet d'état-major chargé de l'égalité entre les sexes. Une recommandation a été adressée à ce sujet au Chef du Département fédéral des finances.

Bases légales

La création d'un état-major chargé de l'égalité entre la femme et l'homme a pour fondement l'article 4, 2e alinéa, de la Constitution fédérale.

La loi sur l'organisation de l'administration fédérale prévoit à l'article 39 que des états-majors spéciaux peuvent être mis sur pied ("Le Conseil fédéral peut se doter d'autres états-majors. Il les rattache administrativement à la Chancellerie fédérale ou au département avec lequel les affaires traitées ont le plus d'affinité."). Chaque état-major dispose obligatoirement d'une base légale définissant ses compétences.

But

L'égalité entre la femme et l'homme doit toucher tous les domaines et ne pas se limiter aux aspects juridiques, c'est-à-dire qu'il faut viser à une véritable concrétisation de l'article 4, 2e alinéa, de la Constitution.

Désignation

Le Conseil fédéral institue l'état-major et désigne sa responsable.

Hiérarchie

Dans la hiérarchie, l'état-major est placé au plus haut niveau possible afin d'optimiser le flux d'informations supra-départemental.

Mandat

L'état-major chargé de l'égalité entre la femme et l'homme est un organe de coordination, de contrôle et de mise en oeuvre des mesures permettant de concrétiser l'article 4, 2e alinéa, de la Constitution.

Il lutte contre les discriminations directes et indirectes intervenant dans la vie quotidienne et le domaine juridique, notamment dans le travail, qu'il s'agisse de formation, d'engagement du personnel, de rémunération, de promotion, de perfectionnement ou de reprise d'une activité professionnelle.

Dans les limites de ses attributions, il est autorisé à examiner et éventuellement à rendre publics les cas de discrimination, ainsi qu'à promouvoir l'égalité par des actions positives dans les secteurs public et privé.

Compétences

Pour remplir son mandat, l'état-major a les compétences suivantes:

- a) être systématiquement consulté par tous les services de la Confédération pour les questions ayant trait, directement ou non, à l'égalité des sexes;
- b) collaborer avec les organisations ainsi qu'avec les services cantonaux et communaux qui ont des attributions semblables;
- c) conseiller des particuliers, des groupements, des associations ainsi que des organismes publics et privés;
- d) élucider des faits dans les limites de son mandat constitutionnel, tout en ayant le droit d'administrer des preuves selon le droit de procédure fédérale;
- e) émettre des recommandations et servir de médiateur en cas de litige;
- f) mettre au point des programmes d'encouragement et des actions positives pour promouvoir l'égalité;
- g) établir des expertises;
- h) informer le public.

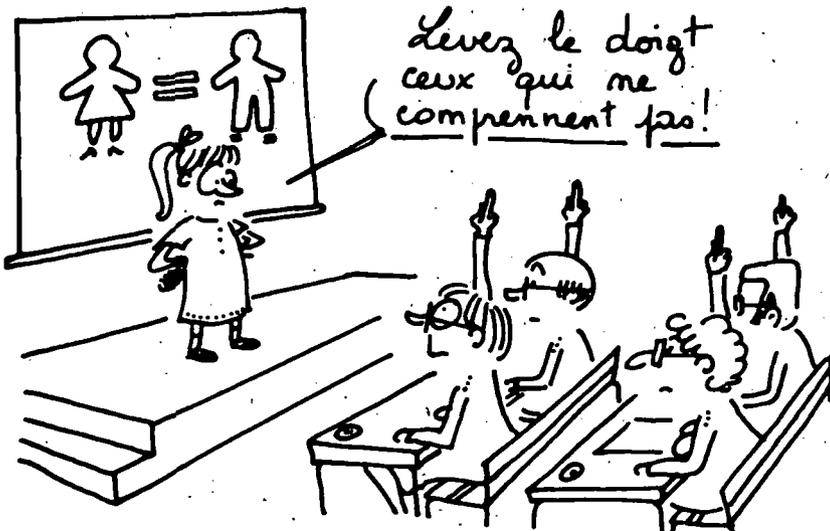
Lien entre la Commission fédérale pour les questions féminines et l'état-major chargé de l'égalité entre la femme et l'homme

La Commission fédérale pour les questions féminines conserve le même mandat, l'état-major se chargeant des tâches qui ne relèvent pas de la compétence de la Commission. Indépendants l'un de l'autre, la Commission et l'état-major remplissent ainsi des fonctions distinctes:

- Organe politique, la Commission rédige des rapports, donne son avis, participe aux procédures de consultation, etc.
- Organe spécialisé, l'état-major se concentre sur la mise en oeuvre de l'égalité, c'est-à-dire surtout sur des cas particuliers, et est consulté par le biais de co-rapports à l'intérieur de l'administration fédérale.

Grâce à des contacts réguliers, l'échange d'informations et la coordination des travaux entre ces organes se feront dans des conditions optimales. On pourrait prévoir à cet effet que la responsable de l'état-major siège dans la Commission pour les questions féminines.

(Traduction: Lise Knöpfel)



Stato maggiore per l'eguaglianza tra donna e uomo

La Commissione federale per i problemi della donna si è occupata l'anno scorso in relazione con il postulato pendente Hubacher del 1981 per l'istituzione d'un stato maggiore per la politica femminile e tra esaminato alcuni esempi esteri e nazionali di organi simili. Ella ha abbozzato un modello d'un stato maggiore per l'eguaglianza tra donna e uomo, che ha notificato nel senso di una raccomandazione al capo del Dipartimento federale delle finanze.

Basi legali

La base costituzionale per la creazione di uno Stato maggiore per l'eguaglianza tra donna e uomo è data dall'art. 4 cpv. 2 Cost.

La LOA, legge sull'organizzazione dell'amministrazione, contempla la creazione di speciali stati maggiori: "Il Consiglio federale può dotarsi di altri stati maggiori. Li subordina amministrativamente alla Cancelleria federale o al dipartimento oggettualmente più affine." Per quanto concerne la regolamentazione delle competenze, detto Stato maggiore necessita comunque di una propria base legale.

Scopi

L'eguaglianza tra donna e uomo va perseguita in tutti i settori della vita pubblica e sociale. Non si tratta pertanto solo di promuovere la parità di diritti, ma altresì di contribuire a tradurre nei fatti il mandato derivante dall'art. 4 cpv. 2 Cost.

Autorità incaricata della nomina

Il Consiglio federale decide della creazione dello Stato maggiore e ne nomina la direttrice.

Subordinamento amministrativo

Nella gerarchia dell'amministrazione, detto Stato maggiore si inserisce al più alto livello possibile. È indispensabile che si instauri un flusso di informazioni supradipartimentale davvero ottimale.

Incombenze

Lo Stato maggiore per l'eguaglianza tra donna e uomo funge da organo di coordinamento, controllo ed esecuzione in vista della concretizzazione di quanto postulato all'art. 4 cpv. 2 Cost.

Lo Stato maggiore promuove l'abolizione delle discriminazioni dirette e indirette in tutti i settori sociali e giuridici, in particolar modo nel campo del lavoro per quanto attiene p.es. alla formazione, all'assunzione, alla retribuzione, all'avanzamento, all'aggiornamento e al reinserimento professionale.

Nell'ambito delle competenze attribuitegli, lo Stato maggiore ha la facoltà di indagare nei casi di discriminazione, di pubblicarne eventualmente i risultati, e di promuovere l'eguaglianza nella vita pubblica e privata con misure appropriate.

Competenze

Per lo svolgimento delle sue funzioni, lo Stato maggiore è dotato delle seguenti competenze:

- a) Diritto di essere consultato d'obbligo da tutti gli uffici federali su tutte le questioni riguardanti direttamente o indirettamente la parità tra i sessi.
- b) Collaborazione con uffici cantonali e comunali come pure con organizzazioni che svolgono attività affini.
- c) Consulenza per privati, gruppi, associazioni come pure enti pubblici e privati.
- d) Facoltà di chiarire, nell'ambito del mandato costituzionale, il diritto procedurale con la facoltà di assumere e fornire prove.
- e) Diramazione di raccomandazioni, e conciliazione in caso di litigio.
- f) Elaborazione di programmi di promozione e di misure parificatorie.
- g) Elaborazione di perizie.
- h) Informazione del pubblico.

Rapporto tra la Commissione federale per i problemi della donna e lo Stato maggiore per l'eguaglianza tra donna e uomo

La Commissione federale per i problemi della donna continua a svolgere il suo lavoro nell'ambito dell'attuale mandato. Lo Stato maggiore interviene laddove si esauriscono le competenze della Commissione. Commissione e Stato maggiore sono due organi indipendenti, aventi campi d'intervento diversi:

- La Commissione è un consesso politico. Essa elabora rapporti e prese di posizione, partecipa alle consultazioni, ecc.

- Lo Stato maggiore è il consesso specialistico. Esso si occupa di come realizzare l'eguaglianza, ossia soprattutto di singoli casi concreti, e partecipa pure alla procedura di corraporti interna all'amministrazione.

Lo scambio ottimale delle informazioni e il coordinamento dei lavori tra i due organi è assicurato per mezzo di contatti regolari, attuabili p.es. con la partecipazione della direttrice dello Stato maggiore in seno alla Commissione per i problemi della donna.

(Traduzione: Romana Camani-Pedrina)

Auszüge aus dem Gutachten des Bundesamtes für Justiz vom 24. Juni 1985 zur parlamentarischen Initiative "Gleicher Lohn für Mann und Frau" (Jaggi) - (Aufgrund eines Fragenkatalogs der Kommission für Soziale Sicherheit)

Gründe für eine Verstärkung des Lohn- gleichheitssatzes

Der Lohngleichheitssatz hat bislang, soweit ersichtlich, noch wenig Auswirkungen gezeitigt. Die Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau haben sich nicht wesentlich verändert. (...) Welche Rolle der Gleichheitssatz bei den Vertragsverhandlungen, insbesondere den Kollektivverhandlungen der Sozialpartner gespielt hat, bliebe allerdings noch abzuklären.

Bei dieser Sachlage kann man sich mit guten Gründen auf den Standpunkt stellen, das Grundrecht der Lohngleichheit müsse mittels Organisations- und Verfahrensbestimmungen ergänzt werden. Die mit einer solchen Regelung verbundenen Eingriffe ins kantonale Organisations- und Verfahrensrecht sind - wie noch zu zeigen ist - nicht notwendigerweise übermässig und derart schwerwiegend, dass sie die bundesstaatliche Kompetenzordnung grundsätzlich in Frage stellen würden.

Können allenfalls bestehende Institutionen (eidg. Arbeitskommission, eidg. und kant. Arbeitsinspektorat) für gewisse Aufgaben herangezogen werden?

Die Aufgaben der Lohnbehörde

Die Eignung bestehender Behörden zur Übernahme von Aufgaben im Sinne der Initiative kann nur beurteilt werden, wenn über die Aufgaben selber Klarheit besteht.

Wir gehen im folgenden davon aus, dass der staatlichen Behörde zur Hauptsache eine

Art Beobachtungsfunktion zukommen soll. Sie macht Erhebungen über die Lohnentwicklung in den Betrieben, ist beratend tätig, führt allenfalls Schlichtungsverhandlungen durch und informiert Aufsichtsbehörden und Öffentlichkeit. Sie wäre aber nicht befugt, durch hoheitlichen Akt die Löhne für einzelne arbeitsrechtliche Verhältnisse verbindlich festzulegen. Wollte sie den Lohngleichheitssatz in einem konkreten Fall durchsetzen, müsste sie dies als Klägerin auf dem Zivilweg tun. Diese letztere Annahme ergibt sich aus Text und Systematik der Initiative. Ein selbständiges zivilprozessuales Klagerecht der staatlichen Behörde ist nur dann notwendig und sinnvoll, wenn sie nicht selber auf dem Verfügungsweg dem Lohngleichheitssatz Nachachtung verschaffen kann. Die Initiative verzichtet mithin darauf, die einschneidenderen Mittel des Verwaltungsrechts für die Verwirklichung der Lohngleichheit im Einzelfall einzusetzen.

Tätigkeitsbereich von Arbeitsinspektoraten und Arbeitskommission

Wie in der Frage bereits angedeutet, kommen für die solchermassen umschriebene "Ueberwachung" des Lohngleichheitssatzes von den bestehenden Behörden am ehesten die eidgenössischen und kantonalen Arbeitsinspektorate sowie die Eidgenössische Arbeitskommission in Betracht.

Arbeitsinspektorate und Arbeitskommission sind beides Organe des Arbeitsgesetzes (SR 822.11). Die Arbeitsinspektorate sind für die Durchsetzung des Gesetzes zuständig. Sie haben zur Hauptsache für die Einhaltung der Sicherheits- und Hygienevorschriften zu sorgen. Daneben prüfen sie die Pläne für die Einrichtung industrieller Betriebe, überwachen die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten und der Sonderschutzbestimmungen zugunsten jugendlicher und weiblicher Arbeitnehmer und genehmigen die Betriebsordnungen.

Ihre Tätigkeit ist somit in erster Linie technischer Natur. Mit Fragen der Arbeitsplatzbewertung und Lohnbeurteilung sind sie dagegen weniger vertraut. Zwar enthält das neue Heimarbeitsgesetz (SR 822.31) in Artikel 4 eine Vorschrift über die Entlohnung der Heimarbeiter, deren Einhaltung von den Arbeitsinspektoraten überwacht werden muss. Dort ist ausdrücklich festgehalten, dass der Lohn für Heimarbeiter sich nach den im Betrieb selber für gleichwertige Arbeit geltenden Ansätzen richtet. Nach Auskunft des BIGA begnügen sich die Arbeitsinspektorate in solchen Fällen jedoch mit einer summarischen Prüfung.

Die Eidgenössische Arbeitskommission ist heute ein beratendes Organ des Bundesrates in Fragen der Arbeitsgesetzgebung. Sie ist aus Vertretern der Sozialpartner, Kantone, Wissenschaft und der Frauenorganisationen (2 von 28) zusammengesetzt.

Eignung bestehender Behörden für die Durchsetzung der Lohngleichheit

Rechtliche Hindernisse für einen Beizug von Arbeitsinspektoraten und Arbeitskommission bei der Verwirklichung der Lohngleichheit gibt es nicht. Wie erwähnt sind im Heimarbeitsgesetz den Arbeitsinspektoraten zum Teil bereits entsprechende Aufgaben übertragen worden.

Auch organisatorische Gründe sprechen für die Beteiligung der Arbeitsinspektorate bei der Durchsetzung der Lohngleichheit. Unter arbeitsökonomischen Gesichtspunkten scheint es sinnvoll, dass die gleiche Behörde, welche die Unternehmungen in technischer und gesundheitspolizeilicher Hinsicht überprüft und von daher einen gewissen Einblick in den Betriebsablauf hat, sich gegebenenfalls auch zu Lohnfragen äussert. Für den Unternehmer dürfte es von Vorteil sein, wenn ihm in arbeitsrechtlichen Fragen nicht eine weitere Behörde gegenübertritt. Gerade auch aus diesem Grund ist die Regelung im Heimarbeitsgesetz geschaffen worden.

Das BIGA weist allerdings darauf hin, dass die Arbeitsinspektorate auf die ihnen von der Initiative zugeordneten Aufgaben

sachlich nicht vorbereitet und deshalb dafür nicht sonderlich befähigt seien. Was die Eignung der kantonalen Inspektorate im besonderen angehe, falle eine Beurteilung ohnehin schwer, da Organisation und personelle Dotierung von Kanton zu Kanton sehr unterschiedlich seien. Das BIGA hält ferner fest, die Arbeitsinspektorate des Bundes wie auch jene der Kantone seien heute vollends ausgelastet und müssten ausgebaut werden, wenn sie die Anwendung des Lohngleichheitssatzes zu überprüfen hätten.

Die Eidgenössische Arbeitskommission ist von ihrer Zusammensetzung und vom Sachverstand her in der Lage, sich auch mit der Lohnentwicklung auseinanderzusetzen und Empfehlungen zuhanden des Bundesrates zu verabschieden. Die Kommission tagt heute allerdings nur ein bis zweimal im Jahr, und die ihr zur Verfügung stehende Infrastruktur ist bescheiden. Wenn sie sich eingehend mit Lohnfragen zu befassen hätte, würde dies organisatorische Umstellungen bedingen.

Verantwortung des Staates für die Verwirklichung der Grundrechte im allgemeinen

Der Anspruch auf gleichen Lohn für Mann und Frau ist ein Grundrecht. Grundrechte sind aber nicht nur Schutzbestimmungen für den einzelnen gegenüber dem Staat und allenfalls gegenüber andern Privaten (Drittwirkung), sondern erhalten auch Ordnungsprinzipien für das Gemeinwesen. Zum Teil muss der Staat für deren Verwirklichung selber Vorkehren rechtlicher und faktischer Natur treffen (vgl. Fleiner/Giacometti, S. 242 f.; Peter Saladin, Grundrechte im Wandel, 2. Aufl., Bern 1975, S. 293 ff.; René A. Rhinow, Grundrechtstheorie, Grundrechtspolitik und Freiheitspolitik, in: Recht als Prozess und Gefüge, Festschrift für Hans Huber zum 80. Geburtstag, Bern 1981, S. 429 ff., 434). Dem entspricht zum Teil die Auffassung des Bundesgerichts, dass gewisse Grundrechte nicht nur zum Schutz des einzelnen, sondern ebensowohl um der öffentlichen Ordnung willen gewährleistet sind. Das Gericht hat daraus geschlossen, auf gewisse besonders persönlichkeitsbezogene Grundrechte könne gar nicht verzichtet werden und entsprechende Ansprüche seien unverjährbar (vgl. dazu Christoph Leuenberger, Die unverzichtbaren und unverjähren Grundrechte in der

Rechtsprechung des Schweizerischen Bundesgerichts, Bern 1976, S. 17). In ähnlicher Weise kann sich im Falle der Lohngleichheit die Frage stellen, ob ein öffentliches Interesse daran besteht, dass die staatliche Behörde auch gegen den Willen der betroffenen Arbeitnehmerin klagt, wenn anders das Grundrecht als solches nicht durchgesetzt werden kann.

Zum Verhältnis Öffentliches Recht - Privatrecht

Inwieweit wird das Privatrecht verändert, wenn eine öffentliche Institution es überwacht, in Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingreifen und Klage erheben kann?

Ausgangslage

Das Zivilrecht beruht, namentlich im Bereich des Vertragsrechts, auf dem Grundsatz der Privatautonomie. Die Privaten sollen ihre Rechtsbeziehungen untereinander frei gestalten, und der Staat soll nur dann Rechtsschutz gewähren, wenn dies von einem Beteiligten verlangt wird (Guldener, S. 148). Dem entspricht im Arbeitsrecht die grundsätzlich freie Lohnvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (vgl. Vischer, Zulässigkeit und Grenzen staatlicher Eingriffe in die Lohnvereinbarung, in: Staatsorganisation und Staatsfunktion im Wandel, Festschrift für Kurt Eichenberger zum 60. Geburtstag, Basel/Frankfurt a.M. 1982, S. 285).

Im Privatrecht selbst ist die Privatautonomie aber schon in mannigfacher Weise eingeschränkt. Erwähnt seien etwa das Verbot der Uebervorteilung (Art. 21 OR) oder die Bestimmungen beim Abzahlungs- und Vorauszahlungsvertrag (Art. 226a ff. OR), die zugunsten der sozial schwächeren Partei erlassen worden sind. Andere Normen wiederum wollen die Vertragsparteien vor unüberlegten Handlungen schützen, so beispielsweise im Bürgschaftsrecht (Art. 492 ff. OR). Im Erbrecht sind der Verfügungsfreiheit des Erblassers Grenzen gesetzt. Im Sachenrecht gilt im Interesse einer übersichtlichen Bodenordnung ein numerus clausus für dringliche Rechte.

Der Bund kann auch, wenn dafür eine verfassungsrechtliche Grundlage gegeben ist,

durch öffentlich-rechtliche Normen das Anwendungsgebiet des Zivilrechts zurückdrängen (vgl. Hans Huber, Berner Kommentar, Einleitungsband, N. 42 zu Art. 6 ZGB). So bestimmen etwa das Arbeits- und das Berufsbildungsgesetz das Arbeitsvertragsrecht in mannigfacher Weise mit. Im Bereich des Arbeitsrechts sind daher privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Strukturelemente eng verwoben. Verschiedene Normierungen lassen sich nicht eindeutig der einen oder anderen Rechtskategorie zuordnen (vgl. Vischer, Lohnvereinbarung, S. 290).

Die Aufnahme des Lohngleichheitssatzes in die Bundesverfassung muss ebenfalls in diesem Zusammenhang gesehen werden. Beim Prinzip der Lohngleichheit handelt es sich um einen grundrechtlichen Anspruch, der nicht nur Auswirkungen auf das öffentliche Recht hat, sondern infolge seiner Drittwirkung das Privatrecht unmittelbar mitgestaltet. Die Abänderung des materiellen Arbeitsvertragsrecht ist mithin bereits mit dem Erlass von Artikel 4 Abs. 2 der Bundesverfassung erfolgt. Mit Blick auf die Initiative stellt sich daher die Frage, wieweit dieser verfassungsrechtlich bedingte Eingriff in das Privatrecht auch im Organisations- und Prozessrecht berücksichtigt werden muss.

Regelungen zur Durchsetzung materiellen Privatrechts und öffentlicher Interessen

Im schweizerischen Zivilrecht finden sich verschiedene Regelungen teils privatrechtlicher, teils öffentlich-rechtlicher Natur, deren Zweck es ist, den materiellen Grundsätzen des Privatrechts und bestimmten öffentlichen Interessen zum Durchbruch zu verhelfen. Von grundlegender Bedeutung in diesem Zusammenhang ist das Institut der unentgeltlichen Rechtspflege das vom Bundesgericht aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgebot von Artikel 4 Absatz 1 der Bundesverfassung hergeleitet worden ist. Die unentgeltliche Rechtspflege soll gewährleisten, dass auch der Bedürftige sein Recht verfolgen kann. - Eine vergleichbare Regelung enthält ferner Artikel 290 ZGB. Gemäss dieser Bestimmung ist die Vormundschaftsbehörde oder eine andere vom kantonalen Recht bezeichnete Stelle auf Gesuch eines Elternteils hin verpflichtet, bei der Vollstreckung des

Unterhaltsanspruchs in geeigneter Weise und unentgeltlich zu helfen. Dies geschieht oft in der Weise, dass das Gemeinwesen die Unterhaltsbeiträge vorschiesst und dafür mit einer Leistungsklage gegen den Unterhaltspflichtigen vorgeht.

Die Ueberprüfung von Privatrechtsverhältnissen durch eine staatliche Behörde ist im schweizerischen Recht verschiedenorts vorgesehen. So bedürfen nach Artikel 177 ZGB Rechtsgeschäfte unter Ehegatten, die das eingebrachte Gut der Ehefrau oder das Gemeinschaftsgut betreffen, wie auch Verpflichtungen der Ehefrau Dritten gegenüber zugunsten des Ehemannes der Zustimmung der Vormundschaftsbehörde (im von den Räten verabschiedeten neuen Eherecht ist diese Bestimmung aufgehoben worden). Auch Lehrverträge für Berufe, die dem Berufsbildungsgesetz unterstellt sind, müssen von einer kantonalen Behörde genehmigt werden (Art. 20 des Bundesgesetzes vom 19. April 1978 über die Berufsbildung; SR 412.10). Gegen die Veräusserung von landwirtschaftlichen Liegenschaften wiederum können kantonale Behörden unter bestimmten Voraussetzungen Einspruch erheben. Die Beispiele liessen sich vermehren.

Auch Klagemöglichkeiten staatlicher Behörden zur Durchsetzung oder Abänderung privatrechtlicher Verhältnisse sind in unserer Rechtsordnung nicht unbekannt. Nach Artikel 78 ZGB kann ein Verein mit widerrechtlichem oder unsittlichem Zweck auf Klage der zuständigen Behörde hin durch den Richter aufgelöst werden. Gleiches gilt nach Artikel 89 ZGB für die Stiftung. Des weitern sieht Artikel 121 ZGB vor, dass die zuständige Behörde von Amtes wegen Klage auf Nichtigerklärung einer Ehe erheben kann. Schliesslich ist die im Entwurf zum UWG vorgesehene Klagemöglichkeit des Bundes hier wiederum zu erwähnen.

Folgerungen

Die genannten Beispiele zeigen, dass das Privatrecht seit jeher mit sozialpolitisch motivierten Normen durchsetzt ist. Wo bei der Gestaltung eines an sich privatrechtlichen Verhältnisses auch öffentliche Interessen berücksichtigt werden sollen, sind dem Staat Einwirkungsmöglichkeiten eingeräumt

worden (vgl. Pierre Moor, *Le droit administratif et la distinction entre droit public et droit privé*, in: *Mélanges Henri Zwahlen*, Lausanne 1977, S. 145 ff., 163). Diese Entwicklung "vom individualistischen zum sozialen Zivilrecht" (August Egger) wird in der Literatur zum Teil skeptisch beurteilt (vgl. Hans Huber, *Kommentar*, N. 132 ff. zu Art. 6 ZGB); andererseits wird darauf hingewiesen, dass eine strenge dogmatische Aufspaltung zwischen öffentlichem und Privatrecht ohnehin fragwürdig sei, da sie den Blick für die Wirkungszusammenhänge zwischen den beiden Bereichen verdunkle (Fritz Gygi, *Verwaltungsrecht und Privatrecht*, Bern 1956, S. 54 f.). Das Zivilprozessrecht wiederum trägt den öffentlichen Interessen an der Verwirklichung des materiellen Privatrechts seinerseits Rechnung. Dies zeigt sich insbesondere darin, dass es Behörden als klageberechtigt erachtet, obschon diese nicht Träger des streitigen Rechts und damit, streng prozessual gesehen, nicht sachlegitimiert sind (Kummer, S. 59; Guldener, S. 139 f. Es wird in diesem Zusammenhang auch etwa von liberalem und sozialem Zivilprozess gesprochen (so Carl Baudenbacher, *Der Zivilprozess als Mittel der Wirtschafts- und Sozialpolitik*, in: *ZSR* 102 I (1983), S. 161 ff.).

Zusammenfassend ergibt sich, dass mit der Initiative selber das materielle Privatrecht nicht umgestaltet würde; die Einschränkung der Privatautonomie bei der Lohnfestsetzung ist bereits mit der Aufnahme von Artikel 4 Absatz 2 in die Bundesverfassung erfolgt. Sprechen hinreichende öffentliche Interessen für die Schaffung von kantonalen Behörden, so scheint es möglich, deren Befugnisse derart auszugestalten, dass der Eingriff in die Privatrechtsordnung nicht unverhältnismässig wird. Die von der Initiative verlangte öffentlich-rechtliche Institution ist insofern privatrechtskonform konzipiert, als sie Lohnänderungen verbindlich nur auf den Zivilweg durchsetzen kann. Sie würde im übrigen auf einem Gebiet tätig sein, das bereits heute starke öffentlich-rechtliche Züge aufweist. Zudem sind auch in anderen Bereichen des Zivilrechts vergleichbare Klagemöglichkeiten der Behörden bekannt.

Mit der Einrichtung der öffentlich-rechtlichen Institution würde mithin die bestehende Privatrechtsordnung als Ganzes nicht grundlegend geändert.

Ist es mit den Grundsätzen des Privatrechts und des Zivilprozesses vereinbar, dass eine Prozesspartei (kantonale Behörde) gleichzeitig Untersuchungsbehörde ist und sich dabei möglicherweise auf Informationen stützen kann, die sie im Rahmen ihrer Ueberwachungstätigkeit erhalten hat?

Auswirkungen von Privatrechtsänderungen auf das Zivilprozessrecht

Aufgabe der Zivilgerichtsbarkeit ist es, das Privatrecht zu verwirklichen; das Zivilprozessrecht stellt eine notwendige Ergänzung des materiellen Privatrechts dar (vgl. Joseph Voyame, *Droit privé fédéral et procédure civile cantonale*, in: ZSR 80 I (1961), S. 74 f.; Walder-Bohner, S. 32 f.). Abweichungen von den allgemeinen Grundsätzen des materiellen Privatrechts schlagen sich deshalb oft auch im Zivilprozessrecht nieder. Das gilt namentlich dort, wo das Privatrecht im öffentlichen Interesse zwingende Bestimmungen aufstellt. Das Zivilprozessrecht muss in solchen Fällen Verfahren vorsehen, welche die Einhaltung dieser Normen gewährleisten. Die sich daraus ergebenden Abweichungen von allgemeinen prozessualen Grundsätzen stellen eine rechtslogische Notwendigkeit dar und sind daher zulässig.

Beeinträchtigung des Grundsatzes der Waffengleichheit

Wenn, wie in der Initiative vorgesehen, eine staatliche Instanz zugleich Untersuchungsbehörde und Klägerin sein kann, so wird damit in erster Linie der Prozessgrundsatz der Waffengleichheit in Frage gestellt. Gemäss dieser Maxime stehen beide Parteien in gleichen Rechten, Pflichten und Lasten (Kummer, S. 74).

Was die innerbetrieblichen Verhältnisse angeht, sollen die Aufsichtsbefugnisse der staatlichen Behörde gerade gewährleisten, dass der Arbeitnehmer überhaupt Aufschluss über die Lohnverhältnisse erhält und Klage führen kann; die im allgemeinen schwächere Po-

sition des Arbeitnehmers wird jener des Arbeitgebers angeglichen, der die Lohnverhältnisse in seinem Betrieb ja bereits kennt. In bezug auf Verhältnisse in andern Unternehmungen, die allenfalls zum Vergleich herangezogen werden, würde die Initiative zumindest am Anfang einer Arbeitsstreitigkeit eine gewisse Waffengleichheit schaffen, indem die staatliche Behörde ihre Klage gestützt auf Wahrnehmungen begründen muss, die sie in ihrer Eigenschaft als Aufsichtsinstanz gemacht hat. Im Prozess selber wird dann aber gerade Waffengleichheit hergestellt, da der Richter sich nur auf Tatsachen stützen darf, die im Rahmen des Beweisverfahrens festgestellt worden sind. Dieses Verfahren gewährleistet auch, dass der Arbeitgeber in alle Dokumente, auf die sich die Behörde stützt, Einsicht nehmen und ergänzende Beweisanträge stellen kann. Im übrigen wäre wohl gesetzlich festzuhalten, dass die staatliche Behörde während eines Lohnprozesses keine Untersuchungen vornehmen darf, die im Zusammenhang mit diesem Streit stehen.

Ein gewisses Übergewicht der staatlichen Instanz ist im übrigen fast immer Wesensmerkmal der Behördenlegitimation. Auch die "zuständige Behörde" (etwa Regierungsrat oder Gemeinderat) im Sinne von Artikel 78 ZGB oder die Stiftungsaufsichtsbehörde von Artikel 89 ZGB, welche auf die Auflösung eines widerrechtlichen oder unsittlichen Vereins oder einer ebensolchen Stiftung klagen verschaffen sich die nötigen Informationen im Rahmen ihrer amtlichen Tätigkeit. Entsprechendes gilt für die Artikel 25 und 26 des Entwurfs zum UWG, gemäss welchen der Bund, bevor er Klage erhebt, Abklärungen vornehmen soll, wobei die Unternehmen und Beteiligten ihm gegenüber zur Auskunft verpflichtet sind und die nötigen Unterlagen vorlegen müssen (BB1 1983 II 1098 f.).

Der Zivilprozess folgt auch sonst nicht durchwegs den klassischen Maximen des Prozessrechts. Das gilt namentlich für den Verhandlungsgrundsatz, gemäss welchem die Parteien - und nur sie - dem Gericht den Sachverhalt darzulegen und zu beweisen haben (vgl. Kummer, S. 76). Dieser Grundsatz wird seit jeher zum Teil durch die Untersuchungsmaxime verdrängt. So hat der Richter nicht nur im

Familienrecht, wo er öffentliche Interessen wahren muss, sondern auch im Arbeitsrecht, hier zugunsten der sozial schwächeren Partei, den Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen (Walder-Bohner, S. 225). Nach geltendem Recht gilt die Untersuchungsmaxime bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten nur bis zu einem Streitwert von 5'000 Franken; gemäss dem Entwurf vom 9. Mai 1984 zum Kündigungsschutz der Arbeitnehmer soll sie auf alle arbeitsrechtlichen Streitigkeiten ausgedehnt werden (BBl 1984 II 551, 614 ff., 636).

Ergebnis

Einer kantonalen Behörde die Klagelegitimation einzuräumen, wie dies die Initiative vorsieht, ist nur dann sinnvoll, wenn sie in der betreffenden Angelegenheit Untersuchungs- oder Aufsichtsbefugnisse hat. Andernfalls könnte sie ihre Klage in den meisten Fällen gar nicht substantiieren und wäre ausserstande, das in Frage stehende öffentliche Interesse geltend zu machen. Damit aber die Eigenart des Zivilprozesses gewahrt bleibt, darf die Behörde während des Lohnstreites von sich aus keine Untersuchungen vornehmen, die damit im Zusammenhang stehen, und müssen alle im konkreten Fall rechtsbedeutsamen Tatsachen nach den Beweisregeln des Zivilprozesses erhoben werden.

Extraits de l'expertise réalisée par l'Office fédéral de la justice à la suite de l'initiative parlementaire pour l'"Egalité des salaires entre hommes et femmes" (Jaggi) - du 24 juin 1985 - Questionnaire établi par la commission de la sécurité sociale

Les raisons d'un renforcement du principe de l'égalité des salaires

Le principe de l'égalité des salaires n'a, jusqu'à maintenant, produit que peu d'effets, semble-t-il. Les écarts entre les salaires des hommes et ceux des femmes n'ont guère été réduits. Et surtout, depuis l'entrée en vigueur du nouvel article constitutionnel, aucun tribunal, à notre connaissance, n'a été appelé à trancher la question de la portée matérielle du principe. Encore faudrait-il savoir le rôle qu'il a pu jouer lors de négociations contractuelles, notamment entre les partenaires sociaux.

Dans ces circonstances, on peut légitimement penser que le principe de l'égalité des salaires doit être renforcé par des dispositions d'organisation et de procédure. Les empiètements qui en résulteraient sur le droit des cantons ne seraient pas - comme nous allons le montrer sous chiffre 12 - nécessairement démesurés, ni si graves qu'ils remettraient en cause le partage des compétences propre à notre Etat fédéral.

Peut-on le cas échéant charger des institutions existantes, telles que la commission fédérale et les inspections fédérales et cantonales du travail, de l'exécution de certaines tâches?

Les tâches des autorités

Pour juger de l'aptitude des autorités existantes à remplir les tâches mentionnées dans l'initiative, il faut d'abord avoir une idée claire de celles-ci.

Nous admettrons, dans la suite de nos réponses, qu'en cette matière, la fonction principale d'une autorité publique serait une fonction d'observation. Elle mènerait des enquêtes sur l'évolution des salaires dans les entreprises, conseillerait, conduirait des procédures de conciliation et informerait les autorités de surveillance et le public.

Elle ne saurait, cependant, fixer elle-même le montant d'un salaire dans un cas particulier. Si, dans un tel cas, elle estimait que l'égalité des salaires doit être imposée, elle devrait, en qualité de plaignante, s'adresser à un juge civil. Cette dernière hypothèse résulte du texte et de la logique de l'initiative. Accorder à une autorité publique la qualité pour agir dans un procès ne se justifie et n'a de sens que si cette dernière n'a pas le pouvoir d'imposer elle-même, par voie de décision, le principe de l'égalité des salaires. L'initiative n'envisage donc pas de recourir aux instruments les plus incisifs du droit administratif pour réaliser, dans les cas d'espèce, le principe de l'égalité des salaires.

Domaine d'activité des inspections du travail et de la commission du travail

Parmi les autorités déjà existantes, celles dont l'activité se rapproche de cette sorte de "surveillance de l'application du principe de l'égalité" sont - comme le souligne la question de la commission - les inspections fédérales et cantonales du travail ainsi que la commission fédérale du travail.

Les inspections du travail, comme la commission du travail, sont des organes institués par la loi sur le travail (RS 822.11). Les inspections sont chargées de faire observer la loi. Elles doivent, d'abord, veiller au respect des dispositions sur la sécurité et l'hygiène du travail. Elles doivent également approuver les plans des entreprises industrielles, surveiller l'application des dispositions relatives à la durée du travail et au repos, ainsi que celle des prescriptions spéciales en faveur des jeunes gens et du personnel féminin, et approuver les règlements d'entreprises. Leur activité revêt avant tout un caractère technique. En revanche, ces inspections du travail sont moins exercées aux problèmes que posent l'évaluation des postes de travail et l'estimation des salaires. Relevons, cependant, que la nouvelle loi sur le travail à domicile (RS 822.31) contient, à l'article 4, une prescription sur le salaire du travailleur à domicile et qu'il incombe aux inspections de veiller à son respect. La règle pose expressément que le salaire versé pour le travail à domicile doit être conforme aux taux appliqués à la rétribution d'activités équivalentes exercées dans l'entreprise. D'après des informations recueillies auprès de l'OFIAMT, les inspections se contentent, en l'espèce, d'un examen sommaire.

La commission fédérale du travail est actuellement un organe consultatif du Conseil fédéral pour ce qui touche au droit du travail. Elle est composée de représentants des cantons, de la science, des associations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des organisations féminines (deux sur vingt-huit).

Aptitude des autorités existantes à faire observer le principe de l'égalité des salaires

Rien juridiquement n'empêche de confier aux inspections du travail et à la commission du travail la réalisation du principe de l'égalité des salaires. Comme nous venons de le voir, la loi sur le travail à domicile le fait déjà partiellement pour des problèmes de nature comparable.

Du point de vue de l'organisation également, il paraît juste d'avoir recours aux inspections pour faire observer le principe de l'égalité des salaires; sous l'angle de la rationalité du travail, il serait judicieux, semble-t-il, que la même autorité qui surveille l'entreprise du point de vue technique et sanitaire et qui en connaît donc, dans une certaine mesure, la marche, puisse, le cas échéant, donner son avis sur des questions de salaire. Pour l'entrepreneur, c'est aussi un avantage, nous semble-t-il, que, pour ces questions de droit du travail, il n'y ait pas une tierce autorité qui s'entremette. C'est précisément cet argument qui a inspiré la solution pratiquée dans la loi sur le travail à domicile.

L'OFIAMT relève cependant que les inspections du travail ne sont pas préparées à remplir des tâches comme celles qu'entend leur confier l'initiative et que, par conséquent, elles ne sont pas particulièrement aptes à les accomplir. Quant aux inspections cantonales, elles non plus ne sont pas en mesure de le faire, étant donné que leur organisation et leur effectif en personnel varient considérablement d'un canton à l'autre. L'OFIAMT souligne, par ailleurs, que les inspections fédérales, comme celles des cantons, sont actuellement pleinement occupées et qu'il faudrait augmenter leur effectif si on veut leur confier le contrôle de l'application du principe de l'égalité des salaires.

De par sa composition et ses connaissances techniques, la commission fédérale du travail est aussi en mesure de connaître de l'état et de l'évolution des salaires et de formuler des recommandations à l'intention du Conseil fédéral. Toutefois,

la commission siège actuellement une à deux fois par année et l'infrastructure dont elle dispose est fort modeste. Si elle devait dorénavant s'occuper de façon approfondie des questions de salaire, il conviendrait de la réorganiser.

Responsabilité de l'Etat dans la réalisation des droits fondamentaux en général

La prétention à l'égalité de salaire entre hommes et femmes est un droit fondamental. Or les droits fondamentaux ne protègent pas seulement le citoyen contre les atteintes de la puissance publique et, au besoin, contre les entreprises d'autres particuliers (effet horizontal ou "Drittwirkung"), mais contiennent aussi des principes d'ordre en faveur de la collectivité. Il appartient partiellement à l'Etat de prendre lui-même des mesures aux fins d'assurer leur réalisation en droit et en fait (Cf. Fleiner/Giacometti, p. 242 ss; Peter Saladin, Grundrechte im Wandel, 2e éd., Berne 1975, p. 293 ss; René A. Rhinow, Grundrechtstheorie, Grundrechtspolitik und Freiheitspolitik, dans: Recht als Prozess und Gefüge, Hommage à Hans Huber à l'occasion de son 80ème anniversaire, Berne 1981, p. 429 ss, 434). Telle est aussi en partie l'opinion soutenue par le Tribunal fédéral qui considère que certains droits fondamentaux sont garantis aussi bien dans le but de protéger l'individu que dans l'intérêt public. Notre Cour suprême en a déduit que, spécialement en matière de protection de la personnalité, certains droits fondamentaux étaient inadmissibles et les prétentions en découlant imprescriptibles (cf. à ce sujet Christoph Leuenberger, Die unverzichtbaren und unverjähren Grundrechte in der Rechtsprechung des Schweizerischen Bundesgerichts, Berne 1976, p. 17). C'est également sous cet angle qu'il convient d'examiner la question de l'égalité des salaires, savoir: y a-t-il intérêt public à ce qu'une autorité étatique intente action,

même si l'intéressée ne donne pas son accord à une telle démarche, lorsque le droit fondamental en tant que tel ne peut être imposé d'une autre manière ?

Dans quelle mesure le droit privé est-il modifié par le fait qu'une institution de droit public veille à son application, peut intervenir dans les accords privés passés entre un employeur et un salarié et porter plainte ?

Situation de départ

Le droit privé, en particulier dans le domaine des contrats, repose sur le principe de l'autonomie privée. Les particuliers doivent pouvoir régler librement leurs relations réciproques, l'Etat ne leur garantissant la protection du droit que si l'un des partenaires le demande (cf. Guldener, p. 148). Dans le droit du travail, ce principe a pour corollaire la libre fixation du salaire entre l'employeur et le travailleur (cf. Vischer, Zulässigkeit und Grenzen staatlicher Eingriffe in die Lohnvereinbarung, dans: Staatsorganisation und Staatsfunktion im Wandel, Hommage à Kurt Eichenberger à l'occasion de son 60ème anniversaire, Bâle/Francfort-sur-le-Main 1982, p. 285).

Mais le droit privé lui-même limite déjà l'autonomie des parties de plusieurs manières. On mentionnera l'interdiction de la lésion (art. 21 CO) ou les dispositions sur la vente par acomptes et la vente avec paiements préalables (art. 226 a ss CO) qui ont été édictés dans l'intérêt de la partie socialement la plus faible au contrat. D'autres dispositions ont pour but d'empêcher les parties d'accomplir des actes irréfléchis, par exemple en matière de cautionnement (art. 492 ss CO). Le droit des successions limite la liberté de disposer pour cause de mort. Les droits réels, enfin, sont soumis à un *numerus clausus* dans l'intérêt de l'aménagement foncier.

Si elle dispose d'une base constitutionnelle, la Confédération peut elle aussi

édicter des normes de droit public qui restreignent le champ d'application du droit privé (cf. Hans Huber, Berner Kommentar, Einleitungsband, ad art. 6 CSS, n. 42). Ainsi les lois sur le travail et la formation professionnelle codeterminent de diverses manières le droit applicable au contrat de travail. On peut donc dire que, dans le domaine du travail, les éléments structurels qui ressortissent au droit privé et au droit public sont étroitement imbriqués, d'où la difficulté d'attribuer plusieurs de ses règles avec certitude à l'une ou l'autre catégorie (cf. Vischer, Lohnvereinbarung, p. 290).

C'est précisément dans ce contexte que doit être examinée l'adoption du principe de l'égalité des salaires dans la Constitution fédérale. Il s'agit d'un droit fondamental qui a non seulement des effets sur le droit public mais qui, en raison de son effet horizontal, contribue directement à l'élaboration du droit privé. La modification du droit matériel qui régit le contrat de travail résulte déjà de l'adoption de l'article 4, 2e alinéa, de la Constitution fédérale. Pour en revenir à l'initiative, il faut donc examiner dans quelle mesure l'ingérence dans le droit privé qu'implique la Constitution doit aussi être prise en considération en ce qui concerne les droits de compétence et de procédure.

Réglementations en vue de la mise en oeuvre du droit privé matériel et des intérêts publics

Le droit privé suisse connaît diverses réglementations qui tiennent de par leur nature en partie du droit privé, en partie du droit public et qui tendent vers un même but: favoriser la mise en oeuvre des principes matériels du droit privé et d'intérêts publics déterminés. L'institution de l'assistance judiciaire gratuite occupe une place fondamentale dans ce contexte. Dérivée du principe

général de l'égalité de traitement consacré à l'article 4, 1er alinéa, de la Constitution fédérale, elle garantit au justiciable indigent que l'accès aux tribunaux ne lui sera pas refusé faute de moyens pécuniaires. L'article 290 CCS contient une réglementation semblable. Selon cette disposition en effet, l'autorité tutélaire ou un autre office désigné par le droit cantonal est tenu d'aider de manière adéquate et gratuitement le parent qui le demande à obtenir l'exécution des prestations d'entretien auxquelles il a droit. En pratique, la collectivité avance souvent lesdites contributions et s'efforce d'en obtenir le recouvrement en introduisant une action condamnatoire contre le débiteur de l'obligation d'entretien.

Plusieurs domaines du droit privé helvétique sont soumis à la surveillance d'une autorité étatique. Ainsi l'article 177 CCS exige l'approbation de l'autorité tutélaire pour tous actes juridiques entre époux relatifs aux apports de la femme ou aux biens de la communauté, ainsi que pour les obligations que la femme assume dans l'intérêt du mari (cette disposition est abrogée dans le nouveau droit du mariage adopté par les Chambres fédérales). Les contrats d'apprentissage des professions soumises à la loi sur la formation professionnelle doivent eux aussi être approuvés par une autorité cantonale (art. 20 de la LF du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle, RS 412.10). Les autorités cantonales peuvent, sous certaines conditions, s'opposer à l'aliénation d'immeubles agricoles. Les exemples de ce genre foisonnent.

Notre ordre juridique permet aussi aux autorités étatiques d'agir en justice pour mettre en oeuvre ou modifier des rapports de droit privé. Selon l'article 78 CCS, l'autorité compétente peut ainsi demander au juge de dissoudre une association dont le but est illicite ou contraire aux moeurs. Il en va de même pour la fondation aux termes de l'article 89 CCS. L'article 121 CCS dispose par ailleurs que l'autorité compétente peut d'office intenter une action en nullité du mariage. On rappellera enfin le projet

de loi contre la concurrence déloyale, qui instaure lui aussi un droit d'intenter action en faveur de la Confédération.

Conséquences

Les exemples cités démontrent que le droit privé a de tout temps été mis en oeuvre par des réglementations politico-sociales. L'Etat se voit aménager des possibilités d'intervention chaque fois que, dans la création d'un rapport qui ressortit en soi au droit privé, il convient aussi de prendre en considération la sauvegarde d'intérêts publics (cf. Pierre Moor, *Le droit administratif et la distinction entre droit public et droit privé*, dans: *Mélanges Henri Zwahlen*, Lausanne 1977, p. 145 ss, 163). Cette évolution du "droit civil individualiste vers un droit civil dit social" (August Egger), une partie des auteurs la juge avec scepticisme (cf. Hans Huber, *Kommentar*, ad art. 6 CCX, n. 132 ss); d'autres font remarquer qu'il faut se garder d'une distinction dogmatique rigoureuse entre droit privé et droit public sous peine de ne plus bien discerner les interactions de ces deux domaines (Fritz Gygi, *Verwaltungsrecht und Privatrecht*, Berne 1956, p. 54 s.). Le droit de procédure civile tient compte, quant à lui, des intérêts publics à la réalisation du droit privé matériel, spécialement lorsqu'il reconnaît aux autorités la qualité pour agir, bien qu'elles ne soient nullement le sujet du rapport juridique invoqué et qu'elles n'aient donc pas la légitimation active au sens strict et procédural du terme (Kummer, p. 59; Guldener, p. 139 s.).

On peut donc dans ce contexte parler aussi de procédure civile libérale et sociale (ainsi Carl Baudenbacher, *Der Zivilprozess als Mittel der Wirtschafts- und Sozialpolitik*, dans: *RDS 102 I*(1983), p. 161 ss).

En résumé, on peut donc dire que les limites de l'autonomie privée en matière de fixation des salaires résultent déjà de l'adoption de l'article 4, 2ème alinéa, de la Constitution

fédérale; ce n'est donc pas l'initiative qui, de son chef, transformerait le droit privé matériel. Si des intérêts publics suffisants justifient la création d'autorités cantonales, il paraît possible d'aménager leurs compétences de manière à ce que l'ingérence dans l'ordre juridique privé ne soit pas disproportionnée. L'institution de droit public dont l'initiative demande l'instauration est conçue de manière conforme au droit privé dans la mesure où elle ne peut imposer des modifications de salaire que par la voie civile. Son activité s'exercerait du reste dans un domaine dont les règles sont aujourd'hui déjà fortement infléchies par celles du droit public. Il existe de plus d'autres domaines du droit privé où les autorités disposent aussi de moyens comparables d'agir en justice. L'institution de droit public, dont la création est demandée, ne viendrait pas bouleverser les fondements de notre ordre juridique privé.

Est-il compatible avec les principes qui régissent le droit privé et la procédure civile qu'une partie à un procès, en l'occurrence une autorité cantonale, soit chargée de l'instruction, bien qu'elle puisse aussi s'appuyer sur des informations recueillies dans l'exercice de la surveillance dont elle est chargée ?

Incidences des modifications du droit privé sur la procédure civile

La tâche de la juridiction civile est d'assurer la mise en pratique du droit privé; les règles de procédure civile constituent par conséquent l'auxiliaire indispensable du droit privé matériel (cf. Joseph Voyame, *Droit privé fédéral et procédure civile cantonale*, dans: *RDS 80 I* (1961), p. 74 s.; Walder-Bohner, p. 32 s.). Les dérogations aux principes généraux du droit privé matériel ont donc souvent des répercussions dans la procédure civile, en particulier lorsque la législation privée contient des dispositions impératives édictées dans l'intérêt public. Il appartient alors

au droit de procédure civile d'aménager des voies de droit qui garantissent le respect de ces normes. Les dérogations apportées de ce fait aux principes généraux de la procédure civile représentent une nécessité du point de vue de la logique juridique et sont par conséquent admissibles.

Atteinte au principe de l'égalité des armes

La possibilité que donne l'initiative à l'autorité étatique d'être à la fois autorité d'instruction et partie pose en premier lieu le problème de l'égalité des armes. Ce principe de procédure signifie que chaque partie au procès a les mêmes droits, les mêmes devoirs et les mêmes charges (cf. Kummer, p. 74).

En ce qui concerne les rapports internes à l'entreprise, le pouvoir de surveillance conféré à l'autorité doit précisément assurer aux salariés la possibilité d'être informés sur les conditions de salaire qui y règnent et leur permettre ainsi d'intenter action. La position généralement plus faible de l'employé se trouve, de cette façon, rééquilibrée par rapport à celle de l'employeur qui dispose bien évidemment de toutes les informations relatives aux salaires pratiqués dans son entreprise. Il est vrai que pour ce qui est des conditions régnant au sein d'autres entreprises et qui pourraient au besoin être invoquées à titre de comparaison, l'initiative créerait une certaine inégalité des armes - du moins au tout début du litige -, dans la mesure où l'autorité doit fonder son action sur les constatations faites dans le cadre de son activité de surveillance. L'égalité est toutefois rétablie dans le procès lui-même, puisque le juge ne peut baser sa décision que sur les faits établis au cours de la procédure probatoire. Cette procédure garantit aussi à l'employeur la possibilité de prendre connaissance de toutes les pièces sur lesquelles se fonde

l'autorité et de demander des compléments de preuve. Il faudrait du reste disposer dans la loi que l'autorité ne peut, pendant la procédure, entreprendre des enquêtes en rapport avec le litige.

Cette "suprématie" dont dispose l'autorité est, presque toujours, l'élément caractéristique de la qualité pour agir et pour défendre conférée aux autorités. C'est en effet également dans le cadre de leur activité officielle que "l'autorité compétente" de l'article 78 CCS (à savoir le Conseil exécutif ou le Conseil communal) ou l'autorité de surveillance des fondations de l'article 89 CCS réunissent les informations nécessaires qui les détermineront, le cas échéant, à réquerir du juge la dissolution d'une association, respectivement d'une fondation dont le but est illicite ou contraire aux moeurs. Il en va de même des articles 25 et 26 du projet de loi contre la concurrence déloyale qui, en préalable à toute action, permettent à la Confédération d'entreprendre des enquêtes sur l'existence éventuelle d'une concurrence déloyale et obligent les entreprises ainsi que les tiers concernés à lui fournir tous les renseignements nécessaires et les documents indispensables à cet effet (FF 1983 II 1135).

Il est aussi d'autre cas où le procès civil ne suit pas toujours les principes classiques du droit de procédure. Il en va ainsi de la maxime des débats, selon laquelle l'apport et la preuve des faits fondant la demande et le jugement ne peuvent être que le fait des parties (cf. Kummer, p. 76). Pour certaines affaires, ce principe a de tout temps dû s'effacer devant la maxime inquisitoriale. C'est le cas pour les litiges ressortissant au droit de la famille, où l'intérêt public exige que le juge établisse d'office les faits, mais aussi pour ceux relevant du droit du travail où il s'agit de protéger la partie la plus faible au plan social (cf. Walder-Bohner, p. 225). Alors qu'aux termes du droit actuel, l'examen d'office est limité aux contestations dont la valeur litigieuse est inférieure à 5'000 francs, le projet de loi du 9 mai 1984 sur la protection

des travailleurs contre les licenciements étend le principe inquisitorial à tous les litiges relevant du droit du travail (FF 1983 II 574, 638 s., 661).

Résultats

Reconnaître à une autorité cantonale une qualité pour agir en justice telle que la prévoit l'initiative n'a de sens que si cette autorité dispose d'un pouvoir de surveillance et d'enquête dans l'affaire en cause. Elle ne serait, sinon, pas en situation de fonder sa demande en justice et, par conséquent, pas à même de faire valoir l'intérêt public en cause. Afin cependant que le procès civil conserve sa particularité, il convient que l'autorité s'abstienne, pendant la procédure, d'entreprendre une quelconque enquête en rapport avec la revendication de salaire dont est litige et que tous les faits pertinents pour le cas concret soient allégués selon les règles de la procédure civile afférentes à la preuve.

Nos représentantes dans la politique: quelques informations préliminaires sur le projet de recherche "L'élite politique féminine en Suisse"

par Thanh-Huyen Ballmer-Cao

Quinze ans après l'introduction du suffrage féminin, qui sont les femmes qui font partie de la première génération d'"élues" en Suisse? Telle est très grosso modo la question que la recherche "L'élite politique féminine en Suisse" se propose d'analyser.

Avec l'appui financier du Fonds national suisse de la recherche scientifique, notre projet a débuté en automne 1985 à l'Institut de sociologie de l'Université de Zurich. L'approche empruntée pour étudier le "devenir" politique (political making) des femmes politiques (political women) est double: elle cherche, d'une part, à intégrer les deux dimensions micro-macro, d'autre part, à prendre aussi en considération le rôle catalyseur des variables intermédiaires. En d'autres termes, pour pouvoir analyser le processus de mobilité politique féminin, nous faisons appel à des variables situées à deux niveaux différents, telles les variables individuelles (se rapportant aux femmes politiques, par exemple l'âge, le niveau d'instruction, l'identification partisane, etc.) et les variables géo-politiques (se rapportant aux communes, aux cantons qui ont confié des mandats aux femmes, par exemple la structure économique, la culture politique, etc.). De même, l'analyse s'étend aux variables non spécifiquement sexuelles, c'est-à-dire celles qui n'ont a priori aucun lien causal direct avec la question de la relevance du genre dans la politique, mais qui pourraient produire un effet discriminatoire une

fois combinées à d'autres (par exemple le mode de scrutin, le système milicien, etc.). La source de données principale de notre recherche provient des interviews par écrit auprès des femmes qui détiennent un mandat législatif ou exécutif, que ce soit au niveau fédéral, cantonal ou communal.

Nous n'allons pas exposer ici nos hypothèses et paradigmes de travail dans le souci d'éviter d'influencer l'enquête qui va être lancée prochainement. Dans les pages qui viennent, nous nous limitons à informer sur la première étape de notre recherche, notamment à:

- décrire le travail d'identification des femmes députées
- commenter les premiers résultats de la présentation féminine en politique.

1. Qui et où sont nos représentantes en politique?

Notre première tâche consiste à faire un bilan de tous les mandats législatifs et exécutifs détenus par les femmes aux niveaux fédéral, cantonal et communal. Il nous fallait pour l'enquête à la fois "localiser" et "identifier" les femmes députées, c'est-à-dire dresser la liste de leurs noms et adresses.

Une telle liste n'existait pas, et nous avons entrepris dès l'été 85 de l'établir. Pour ce problème précis, les partis politiques ne sont pas d'une grande utilité. Ceci pour deux raisons principales:

- 1) les élues ne sont pas forcément membres d'un parti, notamment dans les petites communes;

2) les secrétariats centraux des partis ne disposant pas d'informations complètes systématisées, il nous serait quand même nécessaire de nous adresser à leurs sections locales.

Nous avons donc préféré la voie administrative. Les niveaux fédéral et cantonal ne posent pas de difficultés particulières, les sources écrites officielles étant disponibles (respectivement l'Annuaire suisse de la vie publique et les Annuaires officiels cantonaux). Par contre, les données sur les représentant(e)s au niveau communal ne sont pas facilement accessibles. Il existe plus de... 3'000 communes en Suisse, et rares sont les cantons qui publient la liste de tous les député(e)s de leurs communes (comme par exemple les cantons de SH, GE ou LU). Souvent, raison d'administration oblige, les cantons se contentent de se limiter aux autorités exécutives (comme par exemple les cantons de ZH ou TI), ou même uniquement aux maires (FR). Quelquefois, ces données ne sont plus actuelles, cas qui arrivent lorsque de nouvelles élections sont en cours, ou lorsque les Annuaires officiels cantonaux ne paraissent que tous les deux ou trois ans. Pour le reste, la majorité des données qui nous intéressent n'ont jamais été réunies.

Il arrive parfois que des listes apparemment "complètes" ne nous soient d'aucun secours. Il ne nous serait pas possible en effet de définir le sexe des personnes qui y figurent, lorsque les prénoms sont écrits en abrégé, ou lorsque 10% des député(e)s s'appellent Claude.

La "détection" des membres législatifs communaux est par conséquent plus difficile. Rappelons que l'on ne savait pas jusqu'ici quelles sont les communes suisses qui disposent d'une assemblée délibérative. Toute spéculation à partir du nombre d'habitants, du rôle politique ou économique de la commune se révèle dangereuse, car l'existence de cette institution repose sur des critères qui s'expliquent le plus souvent par l'histoire ou la tradition régionale.

Ainsi, nous avons dû faire appel à des sources complémentaires. Tout d'abord, viennent les chancelleries cantonales, et aussi la section communale des départements de l'intérieur. En cas d'échec, c'est le tour des bureaux de districts, si le canton en question adopte ce système de regroupement communal. Nous ne nous adressons aux communes qu'au dernier recours: l'expérience vaudoise et tessinoise montre que le taux de réponses est faible par rapport au travail que nous devons investir. Des sources "privées" se révèlent aussi très utiles. Des organisations (féminines en particulier) et des journaux régionaux constituent deux possibilités supplémentaires.

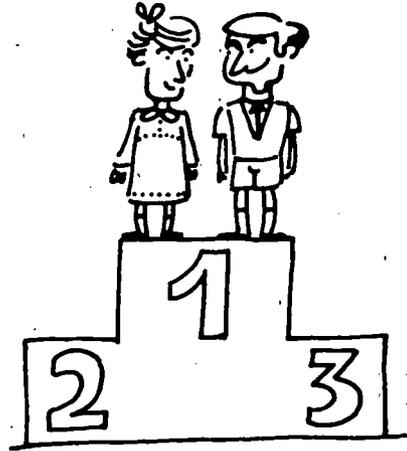
Pour réaliser notre enquête, nous avons envoyé près de mille lettres, passé des heures au téléphone, consulté des dizaines de kilos de documents. Nous avons reçu en retour l'aide de centaines de fonctionnaires: chanceliers, secrétaires communaux, dactylos, etc. nous ont fait parvenir les documents disponibles, et ont parfois réuni des données supplémentaires à notre intention. Notre recherche semble ainsi bénéficier d'une "double bonification". D'une part, la conscience professionnelle de l'administration suisse. D'autre part, la mauvaise conscience collective à l'égard de la discrimination contre les femmes.

Pour compléter la liste des noms et adresses des femmes députées, nous avons aussi fait appel occasionnellement à des personnes privées. Rappelons le cas du curé d'un village valaisan ou celui de l'épouse d'un maire grison dont le mari se trouvait sur les alpages.

Le manque de données disponibles constaté au cours de la première étape du projet est l'occasion, non de se lamenter sur l'état des statistiques officielles, mais surtout de reconsidérer les recherches en politique locale. L'absence de données sur un sujet signale non seulement la non-existence de recherche dans ce domaine, mais précisément le manque d'intérêt pour cette question.

2. La représentation féminine en Suisse

Les premières données sur ce sujet proviennent de la Commission fédérale pour les questions féminines. Son rapport de 1979 estime à 776 le nombre de femmes députées à l'Assemblée fédérale, dans les parlements des cantons et des villes suisses (p. 116). L'Annuaire statistique de l'Union des villes suisses montre que le nombre absolu a augmenté cinq ans plus tard (1984, n=856), mais que l'accroissement entre 1983 et 84 a été minime.



Les résultats de notre recherche constituent un coup théâtre par rapport à ces données pionnières. En juin 1985, on peut considérer que le nombre de mandats politiques confiés aux femmes s'élève à... 3'828, les cumuls des mandats sont rares (Tableau 1). Y a-t-il désormais partage de pouvoir dans le domaine public? Remarquons toutefois que le législatif est dans l'ensemble plus ouvert aux femmes que l'exécutif (trois quarts du total des mandats féminins sont des mandats législatifs), ceci à tous les trois niveaux fédéral, cantonal et communal. Ainsi, le pouvoir partagé relève plutôt du pouvoir de délibération plutôt que du pouvoir de décision proprement dit.

Tableau 1. Nombre de mandats politiques allant aux femmes, par niveau et type de pouvoir, état de juin 1985.

<u>Total</u>	<u>Niveau</u>	<u>Type</u>	
3'828	fédéral	législatif	: 24
		exécutif	: 1
	cantonal	législatif	: 342
		exécutif	: 1
	communal	législatif	: 2'478
		exécutif	: 982

Nous avons entrepris par la suite de trier les résultats par canton, et de calculer les taux de représentation féminine pour chaque niveau et type de pouvoir (nombre de sièges occupés par les femmes par rapport au total de sièges à pourvoir pour

l'instance en question). A l'état actuel de la recherche, nous disposons des données détaillées seulement pour les trois quarts des cantons. Nous reproduisons dans le tableau 2 à titre indicatif les résultats de quelques-uns d'entre eux.

Tableau 2. Taux de femmes élues dans quelques cantons suisses, en %

Canton	Total	Législatif	Législatif cantonal	Législatif communal	Exécutif	Exécutif cantonal	Exécutif communal	Cantonal	Communal
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
GE	19.3	21.7	26	21.1	5.6	0	5.8	24.3	18.7
NE	13.1	14.8	12.2	15	4.8	0	4.8	11.7	13.2
FR	6.3	6.9	10.8	6.1	6.0	0	6.1	10.2	6.2
JU	11.6	9.9	10	9.8	12.0	0	12.1	9.2	11.8
TI	14.5	17.3	11.1	17.5	6.2	0	6.2	10.5	14.6
ZH	9.3	14.6	14.4	14.6	5.7	14.3	5.6	14.4	8.7
BS*	19.6	21.2	25.4	(7.5)*	5.3	0	(8.3)*	24.1	(7.7)*
BL	10.7	16.7	14.3	17.5	6	0	6	13.5	10.3
SH	8.6	14.1	13.7	14.4	2.2	0	2.3	12.9	7.4
TG	4.1	8.7	10	7.3	2.9	0	3.0	9.6	3.4
ZG	7.1	9.2	6.2	15	3.1	0	3.5	5.7	8.2
OU**	7.9	**	5.8	**	9.3	0	10.3	5.1	(10.3)**
NU**	5.7	**	5	**	6.1	0	6.7	4.3	(6.7)**

Légende: Colonne 1 : % de femmes élues aux organes législatifs et exécutifs du canton et des communes de ce canton

Colonnes 2-4 : % de femmes élues: Col.2 : au parlement cantonal et aux parlements communaux

Col.3 : au parlement cantonal

Col.4 : aux parlements communaux

Colonnes 5-7: % de femmes élues aux organes exécutifs: Col.5 : cantonaux et communaux

Col.6: du canton

Col.7 : des communes

Colonne 8 : % de femmes élues aux organes législatifs et exécutifs du canton

Colonne 9 : % de femmes élues aux organes législatifs et exécutifs des communes de ce canton

* les organes législatifs et exécutifs du canton BS sont en même temps responsables pour la ville de Bâle

** le législatif de toutes les communes du canton est constitué par l'assemblée générale

Cherchons à dégager quelques déterminantes de la représentation politique. Sur la base des données disponibles, il semble que les déterminantes soient multiples et leurs effets pas toujours isolés mais qu'elles s'exercent le plus souvent de manière combinée.

Tout d'abord, on retrouve ici deux dimensions déjà observées lors de plusieurs votations fédérales. La première est le clivage culturo-linguistique: les cantons non alémaniques se montrent dans l'ensemble plus favorables au changement des rôles. La seconde est le clivage ville-campagne: dans les cantons au contexte économique développé et abritant des grandes villes, on a tendance à trouver plus de femmes députées que dans d'autres. Ainsi, comme le montrent les cas des cantons BS et FR, il ne suffit pas d'être romand ou tessinois pour faire preuve d'ouverture aux femmes.

Ensuite, on observe certaines constantes apparemment indépendantes des deux dimensions ci-dessus. En premier lieu, le plafond des 25%, au-delà duquel la représentation féminine en Suisse comme ailleurs semble très rarement franchie. Tout se passe comme s'il existe dans des pays occidentaux un quota tacite limitant les femmes en matière électorale. En deuxième lieu, la prédominance des mandats législatifs nous place devant deux hypothèses: les femmes préfèrent-elles le "soft power" au "hard power"? Les barrières sont-elles plus difficiles à franchir dès que l'on s'approche d'autres centres de décision? En tout cas, la percée féminine a choisi de privilégier un domaine politique en pleine mutation, où la publicité tend à faire place au pouvoir. En troisième lieu, l'ouverture relative du niveau cantonal par rapport au niveau communal. Contrairement à ce qu'on pourrait supposer, le niveau local ne facilite pas a priori la participation des groupes discriminés. Le poids des traditions et des mentalités est présent non seulement à la "sortie" (l'électorat qui distribue ses voix), mais dès "l'entrée" (les candidates potentielles,

les procédures de sélection contrôlées par les élites locales). Tout se passe comme si les femmes auraient le plus de chance à l'échelon intermédiaire. Le niveau cantonal est-il plus ouvert aux femmes car pas assez prestigieux ni assez exigeant en comparaison du niveau fédéral, mais déjà plus propice aux changements que le niveau communal?

Enfin, on remarque que le nombre de femmes élues ne semble pas varier en fonction de la taille de l'ensemble du corps politique. Les cantons qui connaissent les taux les plus élevés de sièges/habitants ne sont pas nécessairement ceux qui élisent le plus de femmes. Ainsi, l'ouverture institutionnelle est nécessaire, mais non suffisante pour favoriser la participation des groupes marginaux.

Ces quelques informations préliminaires sur notre projet de recherche rappellent deux phénomènes contradictoires qui semblent caractériser l'évolution actuelle de la présence des femmes dans la sphère publique. D'une part, le vedettariat opposé à la sous-représentation générale: alors le nombre de femmes élues stagne dans l'ensemble, beaucoup de celles ayant déjà "franchi la barrière" se distinguent par la haute qualité de leur travail politique. D'autre part, l'ouverture sectorielle opposée à la dévalorisation: si certains secteurs comme la politique locale commencent à s'ouvrir lentement aux femmes, il s'agit la plupart du temps de ceux où les intérêts du public tendent à diminuer, où les partis ont de plus en plus de peine à trouver des candidats aux élections.

Gardons-nous cependant de tirer trop hâtivement des relations causales entre ces phénomènes. La scène politique ainsi que les mentalités n'en finissent pas d'évoluer, et la recherche sur les élites politiques féminines en Suisse comme ailleurs n'en est qu'à ses débuts.

Beruflicher Erfolg von Frauen

von Marianne Högstedt

Die Deutsche UNESCO-Kommission veranstaltete im Dezember 1985 eine viertätige ExpertInnen-Konferenz zum Thema "Beruflicher Erfolg von Frauen". Das Treffen wurde von Ingeborg Geisendörfer, Vizepräsidentin der Deutschen UNESCO-Kommission und Vorsitzende des Fachausschusses "Stellung der Frau" geleitet. Neben zahlreichen deutschen Forscherinnen und Politikerinnen nahmen Delegierte aus 7 europäischen Staaten teil. Im folgenden berichtet Marianne Högstedt, die als Vertreterin der Schweizer UNESCO-Kommission in Bonn weilte, von ihren Eindrücken und Erfahrungen.

In Referaten und Diskussionen wurden die Situation der Frauen in einigen europäischen Ländern sowie die Anstrengungen zur Förderung der weiblichen Erwerbstätigkeit dargestellt und Erfahrungen ausgetauscht. Im Mittelpunkt standen Förderungsprogramme der öffentlichen Hand bezüglich der Ausbildung und der qualifizierten Erwerbstätigkeit von Frauen, sowie Massnahmen der Familienpolitik wie Elternurlaub, Kündigungsschutz und Kinderkrippen. Vorwiegend in den skandinavischen Ländern aber auch in der BRD sind breit angelegte Massnahmen beschlossen und zum Teil in Kraft gesetzt worden.

Ich möchte hier nur auf wenige Referate eingehen, da ich sonst zu stark zusammenfassen und entsprechend verallgemeinern müsste. Es handelt sich um die Referate von Vera Werner "Weibliche Identität und Berufsorientierung" und Claudia Bernardoni "Weibliche Autorität und Berufserfolg", die die theoretische Einführung in die Thematik bildeten, sowie die vor kurzem von Dr. Ursula Müller durchgeführte Befragung deutscher Männer zu "Frauenfragen".

Berufsorientierung und Berufserfolg bei Frauen 1)

"Das Thema dieser Konferenz ist der berufliche Erfolg von Frauen. Es erfordert einigen Mut, dieses Thema in einer Zeit hoher Arbeitslosigkeit in den Vordergrund zu stellen. Wir gehen jedoch davon aus, dass der berufliche Erfolg von Frauen für die angestrebte Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Bereichen eine entscheidende politische Bedeutung hat. Die Tatsache, dass Frauen in gesellschaftlichen Schlüsselpositionen eine verschwindende Minderheit darstellen, wirkt sich auf das berufliche Fortkommen aller Frauen aus und beeinträchtigt die berufliche Identität." So Vera Werner in ihrem einleitenden Referat.

Doch es geht keineswegs einfach darum, Frauen ein besseres Plätzchen in der bestehenden Berufswelt zu sichern. Claudia Bernardoni präziserte: "Wie können Frauen eine Gesellschaft mitgestalten, in der alle Ressourcen menschlicher Fähigkeiten positiv genutzt und im öffentlichen wie im privaten Leben produktiv eingesetzt werden? Diese Frage geht über die Forderung nach einer rein quantitativen Partizipation von Frauen hinaus, denn sie legt nahe, dass Frauen neue, bisher ungenutzte Qualitäten einbringen könnten, um den gesellschaftlichen Prozess selbstbewusst und aktiv mitzubestimmen."

Trotz ihres höheren Ausbildungsniveaus und einer stärkeren Berufsorientierung haben Frauen noch keineswegs die gleichen Beruf- und Aufstiegschancen wie Männer. In Wirtschaft und Politik gilt nach wie vor: je höher und einflussreicher eine Position in der Hierarchie, desto seltener wird sie von einer Frau bekleidet.

1. Erwerbstätigkeit und die traditionelle Frauenrolle

Sowohl strukturelle wie psychische Barrieren verweisen die Frauen auf die traditionelle Frauenrolle und erschweren ihre Identifizierung mit beruflichen Aufgaben. Obwohl eine (beschränkte) Erwerbstätigkeit von Frauen durchaus toleriert wird, lässt sich beruflicher Erfolg nicht mit der noch vorherrschenden Frauenrolle vereinbaren: Durch ihn wird die primäre Verantwortlichkeit der Frauen für die Familienbereich in Frage gestellt. Die Erwerbstätigkeit von Frauen hingegen hat an der traditionellen Arbeitsteilung wenig verändert, denn von Frauen wird immer noch erwartet, dass sie berufliche Verpflichtungen zugunsten von Familienpflichten einschränken. Für Männer ist es selbstverständlich, dass sie Familienpflichten zugunsten von beruflichen Verpflichtungen einschränken.

Auch in der Erziehung haben sich Veränderungen vollzogen. Heutzutage müssen Eltern davon ausgehen, dass ihre Töchter Beruf, Ehe und Familie zu vereinbaren versuchen. Obwohl ihr Interesse oft gering bleibt, befürworten viele Eltern die Ausbildungs- und Berufswünsche ihrer Töchter. In diesem Zusammenhang entstehen aber auch Interessenkonflikte, da die Vorstellungen der Mütter nicht ohne weiteres denjenigen der Väter entsprechen. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Eltern den Stellenwert von Ehe und Familie auf unterschiedliche Weise hochzuhalten versuchen: Die Väter unterstützen eher geschlechtsuntypische Berufsinteressen der Töchter, drängen aber im Familienbereich stärker auf eine Anpassung an die herkömmliche Frauenrolle. Die Mütter dagegen tolerieren eher ein geschlechtsuntypisches Verhalten im Familienbereich und legen grösseren Wert auf eine angepasste Berufsorientierung.

2. Anpassung an berufliche Normen

Beruflicher Erfolg setzt in der Regel eine weitgehende Anpassung an bestehende, von Männern geprägte Normen voraus. Doch wenn Frauen sich an diese anpassen und beruflichen Ehrgeiz entwickeln, können sie kaum mit positiven Reaktionen rechnen: berufliche Konkurrenz von Frauen zu Männern wird meistens als anmassendes Verhalten empfunden und deshalb abgelehnt. Dieser Konkurrenzkampf bereitet zudem vielen Frauen Mühe. (Die Konkurrenz um Männer und ihre Gunst wird hingegen als "weibliches" Verhalten durchaus akzeptiert). Häufig verstecken Frauen daher bestimmte Fähigkeiten und Kompetenzen, um eine Balance zwischen vorherrschenden Weiblichkeitsvorstellungen und beruflichen (d.h. "männlichen") Identifikationsmustern zu finden. Sie müssen sich doppelt gegen Angriffe auf ihre berufliche Identität schützen: auf der einen Seite gegenüber dem Stereotyp der "männlich identifizierten Karrierefrau", auf der anderen Seite gegenüber traditionellen Weiblichkeitsvorstellungen. Dieses Problem ist Männern unbekannt: sie müssen ihre Berufsqualitäten und ihr Mannsein nicht auf unterschiedliche Art beweisen.

Eine bekannte Politikerin sprach im Interview diese Gratwanderung an: "Frauen können es sich leisten, ein bisschen Wärme, ein bisschen Menschlichkeit, etwas mehr Gefühl zu zeigen. Wobei man sehr aufpassen muss. Ein Schritt Gefühl zuviel, dann gilt man gar nichts mehr."

Es zeigte sich, dass die interviewten Frauen keineswegs wie Männer werden möchten. Es geht ihnen fast ausnahmslos darum, das "Weibliche" (Wärme, "Menschlichkeit" usw.) aufzuwerten. Ihre Meinungen unterscheiden sich aber in Bezug auf die Bewertung des "Männlichen" (Aufstiegsorientierung, Machtdemonstration, usw.): einige bewerten diese Eigenschaften durchaus positiv, während andere die Meinung vertreten, "weibliche" Werte könnten sich erst dann durchsetzen, wenn der "Mythos des Männlichen" zerstört sei.

Claudia Bernardoni umschreibt die "weiblichen Berufsqualitäten": "Die Andersartig-



keit weiblicher Berufsqualitäten wird durch die Kritik an der weiblichen und an der männlichen Norm gekennzeichnet: sie entsteht durch die Abrenzung von Verhaltensweisen, die Unterordnungs- und Opferbereitschaft beinhalten wie aus der Ablehnung von Verhaltensweisen, die Machtdemonstration und Ausnutzung anderer bedeuten."

3. Berufliche Kompetenz von Frauen

Die interviewten Frauen zeigen eine grosse Übereinstimmung bezüglich der Bewertung ihrer beruflichen Aufgaben. Für ihre Berufsidentität scheinen folgende drei Aspekte entscheidend zu sein: Engagement, Leistung und ein gutes Verhältnis zu den MitarbeiterInnen.

a) Häufig sind die beruflichen Aktivitäten durch ein soziales, politisches oder pädagogisches Engagement geprägt, durch den Willen, sich für Benachteiligte in der Gesellschaft einzusetzen.

b) Beruflicher Aufstieg ist für Frauen in der Regel nur möglich, wenn sie wesentlich bessere Leistungen als ihre männlichen Kollegen erbringen - sonst werden ihre Leistungen gar nicht erst wahrgenommen. Viele Frauen entwickeln dadurch einen stark überhöhten Leistungsanspruch sowohl sich selbst als auch anderen Frauen gegenüber.

c) Die interviewten Frauen legen bezüglich ihrer Führungsaufgaben besonderen Wert auf Personalpolitik, die Schaffung eines guten Arbeitsklimas sowie die Fürsorge für die MitarbeiterInnen. Sie betonen ihre Bereitschaft, die MitarbeiterInnen ernst zu nehmen, ihre Eigenständigkeit und ihr Können zu fördern sowie ihre Leistungen anzuerkennen. Es wäre jedoch falsch anzunehmen, dass weibliche Vorgesetzte in aufopfernder Mütterlichkeit aufgehen.

Die befragten Frauen sind sich durchaus gewohnt, mit Autorität und Macht umzugehen, und sie sind bereit, sich bei Ungerechtigkeiten mit Härte durchzusetzen. Sie greifen aber nur ungern zu Mitteln der Machtdemonstration.

Die Interviews zeigten, dass Frauen grossen Wert darauf legen, einen qualifizierten Beruf auszuüben. Viele von ihnen wünschen sich Anerkennung für gute und engagierte Arbeit. Sie übernehmen auch gerne leitende Funktionen, wenn diese fachlich interessante Aufgaben enthalten. In diesem Sinne wollen sie Erfolg haben, aber sie wollen nicht um jeden Preis Karriere machen. Sie befürchten, dass Spitzenpositionen nur Prestige und Macht, aber keine Selbstverwirklichung bieten können.

4. Politische Folgerungen

Frauenförderungsmaßnahmen beginnen sich als mittelfristig wirksame Mittel auf dem Weg zur Gleichstellung zu erweisen. Doch diese reichen nicht aus.

Auch die Arbeitsstrukturen müssen so verändert werden, dass neue Arbeitszeitmodelle und Arbeitsbedingungen entstehen: Statt ein Geschlecht einseitig mit dem anderen Teil der gesellschaftlichen Arbeit (Versorgung und Erziehung von Kindern) zu be-

lasten, müssten sie diesen ernsthaft einbeziehen. Diese Veränderungen der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen sollen das Machtgefälle zwischen den Geschlechtern abbauen anstatt, wie es heute geschieht, zu vergrößern. (Heute führt die Aufteilung "Vollzeitarbeit für Männer, Teilzeitarbeit für Frauen" zu einer relativen Verschlechterung der Berufschancen von Frauen.)

Auch muss die bestehende Minderbewertung von Frauen und ihren Leistungen endlich aufhören: Das würde z.B. bedeuten

- dass Frauen nicht länger gezwungen wären, durch überdurchschnittliche Leistungen ihre Gleichwertigkeit zu beweisen
- dass Frauen sich nicht mehr an traditionelle ("männliche") Werte anpassen müssten, um ernst genommen zu werden
- dass Frauen und Männer sog. "weibliche" und im Berufsleben wenig vertretene Qualitäten (Menschlichkeit, kommunikative Fähigkeiten) positiv bewerten und sie verstärkt vertreten könnten.

Die Frauenrolle ist ohne die Männerrolle nicht denkbar, und Veränderungen der Frauenrolle haben ihre Auswirkungen auf die Männerrolle. Bis heute hat sich die Frauenrolle stärker gewandelt als die Männerrolle, was auch ganz verständlich ist: Frauen haben ein Interesse an der Veränderung der bestehenden Normen, Männer eher an deren Erhaltung. Es ist aber notwendig, von den Männern gesellschaftlich relevante Verhaltensänderungen zu fordern, soll sich die Situation der Frauen nicht weiter verschlechtern. Dies bedeutet, dass die Männer auf ihre bestehenden Privilegien verzichten müssen, denn: "nicht die Frauen, sondern die Gesellschaft muss sich emanzipieren."

(Die) Männer 2)

Vor 10 Jahren befragte Prof. Helga Pross deutsche Männer über ihr Verhältnis zu Frauen. Sie stellte ihnen ein wenig schmeichelhaftes Zeugnis aus: "Die Männer sind nicht angekratzt von den Forderungen der Frauen. Sie interessieren sich einfach nicht dafür. Sie haben eine beachtliche Fähigkeit entwickelt, die Wirklichkeit nicht zur Kenntnis zu nehmen."

Inzwischen haben wichtige Veränderungen stattgefunden: Junge Frauen sind gut ausgebildet und haben ein selbstverständliches Interesse an Berufstätigkeit und ökonomischer Unabhängigkeit. Die Forderungen der Frauenbewegung sind, wenn auch oft in verzerrter Form, durch die Massenmedien verbreitet worden. Das Bild der festgefügt patriarchalen Männergesellschaft hat sich verwischt: Männer beginnen die Forderungen der Frauen wahrzunehmen und sind in gewissen Fragen etwas verunsichert. Von einem "Leidensdruck" der Männer kann jedoch nicht die Rede sein, denn die meisten Männer fühlen sich in ihrer traditionellen Rolle wohl. Der "neue Mann" ist noch eine seltene Erscheinung.

Sigrid Metz-Göckel und Ursula Müller gehen in ihrer Untersuchung davon aus, dass es zwei grundlegend verschiedene Vorstellungen des Geschlechterverhältnisses gibt: ein hierarchisches und ein egalitäres. Das hierarchische Geschlechterverhältnis ist das traditionelle. Es geht von der "natürlichen" Verschiedenartigkeit der Geschlechter aus, bei welcher der Mann einen höheren Status besitzt. Die Ueber- und Unterordnung drückt sich in einer starren Aufteilung und Bewertung der Berufs- und Hausarbeit aus.

Im egalitären Modell haben Mann und Frau prinzipiell den gleichen Status, weil sie über gleiche Bildung, gleiches Einkommen und einen entsprechenden Zugang zu Öffentlichkeit und Macht verfügen. Grundsätzlich wird die Berufs- und Hausarbeit sowie die Kinderbetreuung auf beide Geschlechter verteilt, wobei die Arbeitsaufteilung zwischen den Betroffenen individuell ausgehandelt wird.

Das hierarchische Modell findet bei der Mehrheit der Männer Zustimmung, ist aber nicht mehr unangefochten. Etwa 20% der Männer lehnen das hierarchische Modell ab, jedoch ohne das egalitäre zu befürworten. Dieses wird nur von einer verschwindenden Minderheit (5%) vertreten.

Eine wichtige Rolle spielen dabei Lebensalter und Bildungsgrad der Männer: je jünger und je gebildeter die Männer, desto frauenfreundlicher äussern sie sich meistens. In einem wesentlichen Punkt sind sich jedoch alle Männer einig: Zugunsten einer Frau wollen sie nicht zurückstehen, z.B. um der Partnerin ein berufliches Weiterkommen zu ermöglichen. Mit der gleichen Selbstverständlichkeit erwarten sie von Frauen, dass sie zugunsten von Männern auf Selbstverwirklichung verzichten.

1. Partnerschaft

Männer haben heute wie vor 10 Jahren kein Interesse an einer Aenderung der bestehenden Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen. Sie sind aber bereit, einige alte Stereotype aufzugeben: so hat die Mehrheit der Männer nichts gegen die Erwerbstätigkeit kinderloser Frauen einzuwenden, sie befürworten sogar ihre berufliche Selbstverwirklichung. Wenn aber ein Kind da ist, soll die Frau wieder auf ihre Berufstätigkeit verzichten.

Viele Männer, die weiterhin an der traditionellen Männerrolle festhalten, wünschen sich "selbständige" Frauen: 'Das Heimchen am Herd' ist passé. Der Entscheidungsautonomie der Frau messen Männer einen hohen Stellenwert bei. Die selbständige Frau, die weiss, was sie will, ist gewünscht. Diese neue Selbständige ist eine Frau, die ihre Angelegenheiten (und die der anderen Familienmitglieder) eigenständig und verantwortlich regelt und damit zur Entlastung des Mannes beiträgt. Dieser Spielart der Emanzipation gewinnen Männer sogar viele positive Seiten ab. Probleme mit der Emanzipation haben sie dann, wenn die 'Selbständigkeit' der Frau sich auch gegen sie zu wenden droht, Forderungen an

sie gestellt und Interessen gegen sie durchgesetzt werden sollen."

2. Hausarbeit und Vaterpflichten

Hausarbeit ist nach wie vor Frauensache. Männer beteiligen sich höchstens "gelegentlich" an einzelnen Hausarbeiten, kein Mann greift im Haushalt wirklich zu. Mehr als 90% der Männer geben an, sie würden sich durch Hausarbeit kaum belastet fühlen.

Väter beteiligen sich so gut wie nie an Haushaltsführung und Kinderbetreuung: sie sind "abwesende Väter". Sehr oft verschärft sich die Situation, wenn das erste Kind kommt: viele Männer, die vorher gelegentlich Hausarbeiten verrichteten, übergeben nun ihren Partnerinnen die gesamte Verantwortung für Haushalt und Kinderbetreuung. Auch dann, wenn beide berufstätig sind.

Doppelbelastung ist nach wie vor ein aktuelles Problem für berufstätige Frauen, denn sie sind mit dem Problem alleine gelassen, wie sie Berufs- und Hausarbeit bewältigen.

Nur 3% der Männer betrachten einen Tausch der traditionellen Rollen (Hausmann) als wünschenswert; sehr wenige haben damit Erfahrung. Dagegen lehnen 40% aller Männer einen Rollentausch völlig ab. Die übrigen Männer würden unter bestimmten Bedingungen zu Hause bleiben, wenn ihnen z.B. Hausarbeit und Kindererziehung mehr Spass machen würden als der Beruf. Nachdem wir aber wissen, dass die grosse Mehrheit der befragten Männer nur widerwillig bei einem kleinen Teil der Hausarbeiten "mithilft", müssen wir wohl diese "Bereitschaft zum Rollentausch" etwas relativieren.

Auf die Frage, wie eine Familie mit Kindern unter 10 Jahren Berufsarbeit, Haushalt und Kindererziehung am besten unter sich aufteilen könne, antwortete die grosse Mehrheit der Männer: Die Frau bleibt zuhause, der Mann ist berufstätig (80%).

Und fast die Hälfte der Männer stimmte der Aussage zu: "Wenn ein Kind da ist, sollte die Frau auf jeden Fall zuhause sein.

Männer wollen also nicht mit Frauen tauschen; für Haushalt und Kindererziehung möchten sie keine Verantwortung übernehmen. Sie scheinen sich bewusst zu sein, dass Hausfrauenarbeit auch Monotonie, Isolation und Ueberlastung beinhaltet.

3. Hierarchie und Gleichheit im Beruf

Die Mehrheit der berufstätigen Männer vertritt die Meinung, dass Frauen in ihrem Betrieb nicht die gleichen beruflichen Chancen haben wie Männer.

Vor 10 Jahren begründeten sie diese Benachteiligung mehrheitlich mit mangelnder Qualifikation der Frauen. Heute sind drei Viertel der Männer der Auffassung, Frauen seien für höhere berufliche Positionen angemessen qualifiziert, motiviert und belastbar. Sie sehen in der Familienbelastung der Frauen den entscheidenden Hinderungsgrund für ihre berufliche Karriere. Die Frauenfrage wird somit zur Kinderfrage.

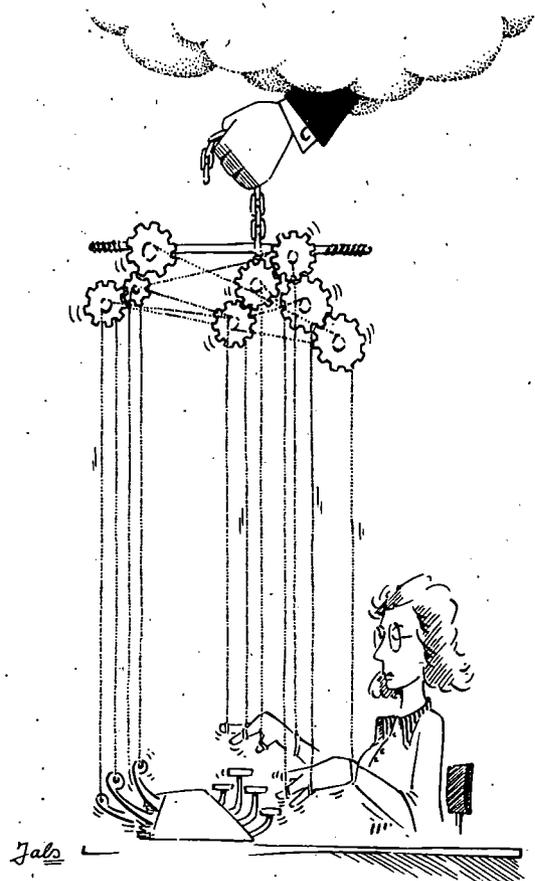
4. Keine Verantwortung

Die Diskriminierung der Frauen ist heute diskreter geworden, die abschätzigen Äusserungen sind seltener. Dies bedeutet aber nicht, dass Frauen von Männern Unterstützung erwarten können.

Die meisten Männer wissen, dass Frauen im Beruf benachteiligt werden, und sie wollen nicht mit ihnen Rollen tauschen. Trotz dieses Bewusstseins um die gesellschaftliche Diskriminierung der Frauen, verhalten sie sich, als ob sie an diesem System nicht beteiligt wären: sie fühlen sich für den gegenwärtigen Zustand überhaupt nicht verantwortlich.

Die meisten Männer akzeptieren grundsätzlich die beruflichen Interessen von Frauen; aber sie sind nicht bereit, zu deren Durchsetzung beizutragen. Mangelnde Berufschancen und die hohe Arbeitslosigkeit von Frauen interessieren sie kaum. Frauenförderungsprogramme werden von ihnen mehrheitlich abgelehnt.

Berufliche Benachteiligung und Doppelbelastung scheint die meisten Männer nicht zu interessieren. Da eine Frau nach "freiem Willen" über Beruf und Kinder entscheiden kann; fühlen sie sich von den für die Frauen entstehenden Nachteilen nicht betroffen. Wenn eine Frau überlastet ist, weil sie als Mutter weiterhin berufstätig sein möchte, hat sie das ja so gewollt! Auch eine Unterstützung durch Dritte, z.B. eine verbesserte öffentliche Kinderbetreuung, wird bloss von einer Minderheit der Männer befürwortet.



Die Verantwortungslosigkeit zeigt sich wohl am deutlichsten im familiären Alltag: die wenigsten Männer fühlen sich für Kinder und Haushalt verantwortlich. Sie möchten sich auch nicht für eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit einsetzen, damit sie für diese Aufgaben mehr Zeit erhalten. Die Mehrheit der Männer gab an, bei einer Verkürzung der Arbeitszeit würden sie die zusätzliche Freizeit für ihre Hobbies verwenden.

Anmerkungen

- 1) Die Referate von Claudia Bernardoni und Vera Werner basierten auf zwei von ihnen durchgeführten Studien. Die theoretischen Aussagen sind in der Broschüre: "Die Bedeutung des beruflichen Aufstiegs von Frauen für den gesellschaftlichen Wandel am Ende des 20. Jahrhunderts" zusammengefasst. Diese Aussagen sind anschließend in Interviews mit erfolgreichen Frauen überprüft worden; diese zweite Studie ist unter dem Titel "Erfolg statt Karriere / Einstellungen erfolgreicher Frauen zum beruflichen Aufstieg" erschienen. Beide Studien sind im Jahre 1985 von der Deutschen UNESCO-Kommission herausgegeben worden.
- 2) Der Vortrag fasst die wichtigsten Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von 1039 deutschen Männern im Alter von 20 bis 50 Jahren zusammen. Sie wurde 1985 von Prof. Sigrid Metz-Göckel und Dr. Ursula Müller im Auftrag der Zeitschrift "Brigitte" durchgeführt.

Illustrationen

Aus "Professionelle"

Chronik der laufenden Ereignisse
Februar bis April 1986

von Elisabeth Kästli

SP-Frauen wollen Quotenregelung

(4.2.) Auf parteiinternen Sitzen und auf Wahllisten bei Proporzahlen wollen die sozialdemokratischen Frauen mindestens einen Drittel Frauen. Dies entspricht ungefähr dem Anteil der weiblichen SP-Mitglieder. Die Zentrale Frauenkonferenz der sozialdemokratischen Frauen der Schweiz wird deshalb am SPS-Parteitag im Juni in Lausanne beantragen, die Statuten mit einer Quotenregelung zu ergänzen.

Pilotenausbildung vom Bund auch für Frauen

(14.2.) Neu können auch Frauen die vom Bund durchgeführte Fliegerische Vorschulung besuchen und sich damit auf den Pilotinnenberuf in der Zivilluftfahrt vorbereiten. Bisher mussten sich Frauen in Privatschulen ausbilden. Die Fliegerische Vorschulung hat die Rekrutierung, Vorschulung und Selektion von Anwärter(inne)n für eine Ausbildung zu Militärpiloten, Linienpilot(inn)en in der Schweizerischen Luftverkehrsschule, Berufspilot(innen)en des Nichtlinienverkehrs oder Fluglehrer(inn)en zum Ziel. Die Fliegertruppen bilden keine weiblichen Militärpiloten aus.

Frauen für Friedensforschung

(25.2.) Der Evangelische Frauenbund der Schweiz und die Frauen für den Frieden werben gemeinsam für die Friedensforschung. In einer Pressekonferenz in Bern haben sie die Bevölkerung aufgerufen, zusätzlich zur direkten Bundessteuer eine freiwillige Friedenssteuer zu bezahlen. Ueber einen speziellen "Friedensfonds" (Konto 327271.06.00.10-5, Genossenschaftliche Zentralbank AG Zürich, Postcheck 80-2128-2) sollen verschiedene Projekte zugunsten der Friedenssicherung finanziert werden. Die Verwendung der freiwilligen Steuern wird durch ein Aufsichtskomitee überwacht, dem unter anderem Ständerätin Monique Bauer-Lagier, die Präsidentin der CVP-Frauengruppe, Marie-Therese Larcher, der "Justitia et Pax"-Sekretär Pius Hafner und der Baselbieter SP-Nationalrat Heinrich Ott angehören.

Rechtsetzungsprogramm für gleiche Rechte für Mann und Frau

(27.2.) Der Bundesrat hat zuhanden des Parlamentes ein Rechtsetzungsprogramm zur Verwirklichung der gleichen Rechte für Mann und Frau verabschiedet. Der Bericht, der fast fünf Jahre nach der Annahme des Verfassungsgrundsatzes für gleiche Rechte (14. Juni 1981) vorliegt, geht auf eine Motion des Parlamentes zurück. In dem rund 150seitigen Dokument sind die noch bestehenden Ungleichheiten im eidgenössischen Recht aufgelistet, und es werden Richtlinien gesetzt für deren Beseitigung. Nach dem Inkrafttreten des neuen Eherechtes (1. Januar 1988) werden die wichtigsten noch bestehenden Ungleichheiten im Bereich der Sozialversicherungen sein. Für die 10. AHV-Revision beispielsweise (die allerdings noch nicht alle Ungleichheiten in der AHV beseitigen

wird), will der Bundesrat bis 1988 eine Botschaft unterbreiten. Auch bei der Kranken- und Unfallversicherung werden die Frauen die nächste Legislaturperiode (1987-91) abwarten müssen, um die Prämienungleichheit zwischen Mann und Frau verwirklicht zu sehen. Noch länger dürften die Angleichungen im Arbeitsrecht beanspruchen, während im Bürgerrecht noch in dieser Legislaturperiode die Gleichbehandlung von Mann und Frau verwirklicht werden soll.

Für ein Antidiskriminierungsgesetz

(6.3.) Die Basler Poch-Nationalrätin Anita Fetz hat eine parlamentarische Initiative für ein "Antidiskriminierungsgesetz" eingereicht. Die Initiative hat die Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel und die Förderung der Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen. Mit einem Antidiskriminierungsgesetz soll jede direkte und indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verboten werden. Im weiteren soll angestrebt werden, dass Ausbildungsplätze, Arbeitsplätze, Ämter und Funktionen zu 50 Prozent von Frauen besetzt werden. Um dies zu erreichen, solle bei gleicher Qualifikation jeweils die weibliche Bewerberin bevorzugt werden. Als Kontroll- und Durchführungsinanz verlangt die Initiative ein Bundesamt für die Gleichstellung der Frau.

Internationaler Tag der Frau

(8.3.) Die nationale Kundgebung zum 75. Internationalen Frauentag hat dieses Jahr in Basel stattgefunden, mit rund 700 Teilnehmerinnen. Die Frauen demonstrierten mit Transparenten gegen Sexismus und Rassismus, für die Asylantinnen und gegen die Gen-Technologie. Themen für die Gleichberechtigung waren weiter die Lohngleichheit und gleiche Krankenkassenprämien.

Erste HSG-Professorin

(11.3.) Der St. Galler Hochschulrat hat erstmals eine Professorin an die Hochschule St. Gallen für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (HSG) gewählt: Beatrice Weber-Dürler wird einen Lehrstuhl für Staats- und Verwaltungsrecht übernehmen. Sie habilitierte sich 1983 an der Uni Zürich. Dort hatte sie bereits seit 1976 Lehraufträge und seit 1984 auch an der HSG.

Frauensonntagsarbeit vor Bundesgericht

(11.3.) Ob Frauensonntagsarbeit in der Textilindustrie rechtmässig ist, soll das Bundesgericht entscheiden. Nachdem das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement eine Beschwerde der Gewerkschaft Textil, Chemie, Papier (GTCP) gegen die Einführung von Durchlaufbetrieb und Frauensonntagsarbeit in der Spinnerei Bühler AG in Kollbrunn ZH abgelehnt hat, erhebt nun die Gewerkschaft Verwaltungsgerichtsbeschwerde. Es gehe nicht an, schreibt die Gewerkschaft in einer Pressemitteilung, dass über das Hintertürchen von Bewilligungen für einzelne Betriebe vom Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) die Sonntagsarbeit berufsblich gemacht werde.

Keine Aufklärungspflicht bei Schwangerschaft

(13.3.) Als erstes Gericht in der Schweiz hat das Bezirksgericht St. Gallen einen Arbeitgeber zu Lohnnachzahlung verurteilt, weil er eine schwangere Frau, die ihren Zustand bei der Anstellung verschwie, fristlos entlassen hatte. Um den Kündigungsschutz acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt zu umgehen, verlangen manche Arbeitgeber, dass eine Frau ihre Schwangerschaft meldet. Eine solche Aufklärungspflicht ist aber weder im Obligationenrecht noch im Arbeitsgesetz formuliert. Im strittigen Fall bemerkte der Geschäftsführer eines Spielsalons in St. Gallen zwei Monate nach der Anstellung einer Aufseherin, dass diese schwanger war. Die Frau wurde fristlos entlassen. Das Bezirksgericht verurteilte nun den Arbeitgeber zu einer Lohnnachzahlung von über 10'000 Franken.

EMD wirbt Frauen

(13.3.) Mit einer grossangelegten Werbekampagne (Inserate, Fernseh- und Kinowerbung und Werbung auf Zuckersachets) will das Eidg. Militärdepartement Frauen zum Eintritt in den Militärischen Frauendienst motivieren. Zielsetzung der Kampagne sei, dass jährlich rund 400 Frauen in den MFD eintreten, teilte das EMD mit.

SPS/SGB-Krankenversicherungsinitiative

(17.3.) Die Sozialdemokratische Partei der Schweiz (SPS) und der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) haben gemeinsam eine Volksinitiative "für eine gesunde Krankenversicherung" eingereicht. Die Initiative hat einen umfassenden Versicherungsschutz für die ganze Bevölkerung zum Ziel. Die Mängel des heutigen freiwilligen Systems - z.B. Versicherungsvorbehalte, Altersgrenzen für den Kassenbeitritt etc. - sollen dadurch beseitigt werden. Die Prämien sollen nach Einkommen festgelegt werden, und damit würden die heutigen Prämienunterschiede zwischen Männern und Frauen aufgehoben.

Basel erhält Frauenkommission

(20.3.) Die Regierung des Kanton Basel-Stadt will eine Frauenkommission einsetzen. Wie Justizdirektor Peter Facklam der Presse erläuterte, soll diese Kommission unter anderem ein Konzept für eine kantonale Frauenstelle ausarbeiten, welche ähnlich dem jurassischen "Bureau de la Condition Féminine" die Interessen der weiblichen Bevölkerung vertreten wird.

Neuer Anlauf für straflosen Schwangerschaftsabbruch

(24.3.) Das "Komitee Mutterschaft ohne Zwang" (MOZ) und die Ofra Zürich haben zu einem Meinungsaustausch über das weitere Vorgehen in Sachen Schwangerschaftsabbruch eingeladen. Die rund 75 anwesenden Frauen waren sich einig, dass neue Kräfte mobilisiert werden müssen, um eine Verbesserung der heutigen Situation zu erreichen. Ob

eine neue Fristenlösungsinitiative lanciert werden soll, wurde noch nicht entschieden. Ein nächstes Treffen findet im Juni statt. Die Tagungsteilnehmerinnen richteten an den Bundesrat den Appell, in alle Haushaltungen eine Broschüre über Verhütung verteilen zu lassen, da dieses Problem für die meisten Menschen zentraler sei als die AIDS-Gefahr, wofür dieser Aufwand nicht gescheut wurde.

Erwerbsersatz bei Mutterschaft?

(12.4.) Das Bundesamt für Sozialversicherung soll prüfen, ob die Taggeldversicherung bei Mutterschaft mit der Erwerbsersatzordnung (EO) gekoppelt werden könnte. Diesen Auftrag hat die Ständeratskommission erteilt, welche das Sofortprogramm zur Kostendämpfung und zur Einführung der obligatorischen Krankengeld- und Mutterschaftsversicherung vorberät. Dieses Sofortprogramm wurde im Dezember 1984 vom Nationalrat verabschiedet. Der Ständerat wird sich voraussichtlich erst in der kommenden Wintersession mit der Vorlage befassen.

Wiederherstellung der Brust krankenkassenpflichtig

(22.4.) Das Eidg. Versicherungsgericht hat seine Praxis in bezug auf die Versicherungsleistung für die operative Wiederherstellung einer Brust geändert. Eine Frau, die nach einer Brustamputation im Jahr 1971 psychische Störungen erlitt, liess sich elf Jahre später durch eine chirurgische Operation die Brust wiederherstellen. Die Krankenkasse weigerte sich, die Kosten für den Eingriff zu übernehmen. Das Eidg. Versicherungsgericht anerkannte nun erstmals, dass es sich bei der chirurgischen Wiederherstellung einer weiblichen Brust um eine therapeutische und nicht nur um eine kosmetische Operation handle. Der Grundsatz, dass von zwei medizinischen Massnahmen die billigere gewählt werden müsse, gelte nur bei Therapien mit gleichen Zwecken, schreibt das Gericht in seiner Urteilsbegründung, nicht aber, wenn es um die Wahl zwischen einer chirurgischen Operation und einem äusserlichen Hilfsmittel (Brustprothese) gehe.

Frauen stimmen selektiver

(22.4.) Namentlich bei Themen, die geschlechtsspezifisches Interesse wecken oder die die Lebensqualität betreffen, stimmen Frauen an der Urne anders als Männer. Zu diesem Schluss gelangte der Berner Politologe Claude Longchamp in einer Untersuchung über 70 eidgenössische Volksabstimmungen zwischen 1977 und 1985. Laut dieser Untersuchung gehen im Schnitt 11 Prozent weniger Frauen als Männer zur Urne. Insgesamt nehmen Frauen aber selektiver an den Abstimmungen teil, so war ihre Stimmbeteiligung z.B. bei den Abstimmungen "Recht auf Leben" und Eherecht höher als jene der Männer. Im Durchschnitt stimmten bei den 70 Abstimmungen Frauen und Männer nur um 4,7 Prozent anders. Deutlicher waren aber die Unterschiede bei Vorlagen, die geschlechtsspezifische Fragen betrafen oder eine geschlechtsspezifische Betroffenheit auslösten. Z.B. waren mehr Frauen für die Gleichberechtigung von Mann und Frau und für das neue Eherecht sowie für den Zivildienst. Und die Frauen wehrten sich stärker gegen die Fristenlösung. Eine eher progressive Grundhaltung der Frauen kam dagegen beim Konsumentenschutzartikel, der Preisüberwachungsinitiative, der Fuss- und Wanderweginitiative, der Atominitiative und den Initiativen für 12 motorfahrzeugfreie Sonntage und für Demokratie im Nationalstrassenbau zum Ausdruck.

L'actualité au féminin

par Martine Chaponnière

Egalité...

Le 26 février, Elisabeth Kopp, chef du Département fédéral de Justice et Police, a présenté le programme législatif en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Certains problèmes feront l'objet d'études (égalité des salaires, défense générale), d'autres de pressions (suffrage féminin en Appenzell, enseignement); certains sont en bonne voie législative (transmission de la nationalité), d'autres encore seront soumis à un calendrier d'action plus ou moins rapide (primes d'assurance-maladie et accident, âge de la retraite, rentes de veufs, travail de nuit).

Le Conseil de l'Europe a réuni le 4 mars à Strasbourg les ministres de ses Etats membres pour discuter des mesures à prendre pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes, et en particulier la participation des femmes au pouvoir politique. La Suisse était représentée par la conseillère fédérale Elisabeth Kopp.

... devant l'AVS

Une thèse de doctorat, rédigée par la juriste lausannoise Nathalie Kohler et traitant de "La femme et l'AVS", montre que les femmes divorcées et célibataires sont les mal-aimées de notre système d'assurance-vieillesse. En effet, la structure actuelle de l'AVS est tout entière fondée sur l'image de l'épouse au foyer telle que la conçoit le Code civil en vigueur depuis 1907.

... dans le travail

Le statut des fonctionnaires fédéraux

évolue en fonction des impératifs de l'égalité des sexes. Ainsi, ceux qui ne travaillent pas à temps complet (en grande partie des femmes) auront les mêmes droits que les autres. En outre, la fonctionnaire mariée touchera une indemnité de résidence identique à celle de son collègue masculin, alors que jusqu'à présent elle n'avait droit qu'au montant prévu pour les célibataires. Le cumul est toutefois exclu dans le couple.

... devant l'impôt

La commission du Conseil des Etats chargée d'examiner le projet d'harmonisation fiscale est tombée d'accord en février sur un double barème pour les personnes physiques, selon qu'elles sont célibataires ou mariées. L'idée de "splitting" (imposition du revenu global d'un couple au taux correspondant à la moitié de ce revenu) a été abandonnée parce qu'elle se fonde sur l'idée qu'un couple a la même capacité économique que deux célibataires disposant chacun de la moitié de son revenu. Or, les experts estiment que ces derniers ont une capacité inférieure de 20 à 30 %.

A Soleure, bonne surprise pour les couples mariés. Non seulement on y appliquera le splitting, mais les couples mariés peuvent se faire rembourser par le fisc ce qu'ils ont payé l'année dernière en trop par rapport à la nouvelle loi.

Le Grand Conseil valaisan a refusé en mars de fractionner le revenu du couple marié pour calculer l'impôt. Les députés souhaitent plutôt conserver le principe des déductions pour corriger la fameuse inégalité de traitement entre les couples mariés et les unions libres.

Par ailleurs, une étude de Danielle Yersin montre que le Valais reste particulièrement discriminatoire face aux couples mariés. Pour un revenu de 75.000 francs auxquels les deux membres du couple participent de façon égale, la charge fiscale cantonale du couple marié est de 48 % supérieure à celles des concubins. Du côté des mieux nantis,

Genève, qui ne taxe les couples mariés que de 5 % de plus que les concubins. La situation des époux vaudois est encore moins enviable que celle des Valaisans. Pour un revenu modeste de 30.000 francs (2 fois 15.000 francs), la charge fiscale des époux sera supérieure de 157,91 % à celle des concubins! Mais il s'agit là d'une situation extrême.

... dans l'armée

Le Département militaire fédéral a lancé mi-mars une vaste campagne publicitaire pour attirer les femmes dans l'armée. Il s'agit d'intéresser les Suissesses entre 18 et 35 ans à entrer dans le Service Féminin de l'Armée (SFA), au nom de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Famille

Le 20 mars, le Conseil des Etats a adopté la nouvelle loi sur l'impôt fédéral direct, qui favorise fiscalement les familles au détriment des célibataires.

Mais encore faut-il qu'il reste des familles à favoriser. La proportion des ménages composés de personnes vivant seules est passée de 14 % en 1960 à 29 % en 1980, a indiqué en mars l'Office fédéral de la statistique (OFS) qui a consacré une étude à l'évolution de la structure des ménages au cours des vingt dernières années.

Le 10 mars, le Conseil national a rejeté la possibilité d'instaurer un régime fédéral en matière d'allocations familiales. Discutant de deux initiatives (Nanchen, 1977 et Lucerne, 1983), la Chambre en est restée au système actuel où la diversité cantonale prime.

Un nouveau centre de planning familial s'est ouvert à Fribourg le 3 mars. Subordonnée à la Direction de la santé publique et des affaires sociales, l'institution s'occupera en outre de l'information sexuelle dans les écoles et de consultation en matière de grossesse.

Peu avant l'ouverture du centre, un jugement du tribunal de la Sarine avait con-

damné une mère de famille pour complicité d'attentat à la pudeur des enfants parce qu'elle avait joué franc jeu avec sa fille mineure, lui recommandant elle-même le contraceptif prescrit par le gynécologue.

Le gouvernement jurassien a commencé la procédure de consultation relative à une série de nouvelles mesures en faveur de la famille. La notion même de famille est élargie et englobe les nouveaux modes de vie familiale (1300 familles monoparentales dans le Jura), et une liste de mesures qualitatives et quantitatives (prime à la naissance, par exemple), est envisagée.

Par 71 voix, recensées essentiellement chez les démocrates-chrétiens du Bas-Valais et les radicaux, contre 31 et 5 abstentions, les députés valaisans ont accordé le 11 mars une prime à la mère au foyer. Celle-ci permettra de déduire une somme de 2000 francs du revenu imposable.

Travail

Les métiers féminins se diversifient un peu et on compte sur les doigts d'une seule main les innovations. Depuis avril, une femme porte le titre de "cuisinier", apprentissage resté paradoxalement jusqu'alors un bastion masculin.

Autre apprentissage - en cours, celui-là - inhabituel chez les femmes: tonnelière, puisqu'une jeune Zurichoise apprend ce métier dans la région biennoise.

Une petite enquête en Valais montre que les femmes notaires ont toute les peines du monde à obtenir des affaires de la part de clients encore étonnés si ce n'est carrément méfiants devant une femme.

La Fédération du personnel du textile, de la chimie et du papier (FTCP) a fait recours contre la décision prise le 24 février par le Département fédéral de l'économie publique de maintenir son autorisation pour l'introduction du travail continu et, donc, du travail du dimanche des femmes employées dans une filature de coton. Etant donné que l'Ofiamt autorise peu à peu certaines entreprises à introduire le travail

le syndicat craint que le travail du dimanche ne devienne une chose courante dans la profession.

Lors de la réélection aux postes de travail des enseignants des écoles primaires de Tramelan, les femmes n'ont pas obtenu les mêmes conditions que les hommes. Le conseil a en effet réélu les 16 enseignants pour 29 leçons hebdomadaires, alors que les 3 enseignantes célibataires ou divorcées n'ont obtenu qu'un minimum de 23 leçons. Quant aux institutrices mariées, elles sont réduites à la portion congrue: 7 leçons. Le président de la commission scolaire a précisé que les distinctions ne visaient pas les femmes mais les salaires d'appoint. Devant une si flagrante inégalité de traitement, les enseignantes ont décidé de faire recours contre cette décision, avec le soutien de leurs syndicats.

Le Tribunal de district de Saint-Gall a donné raison en mars à une femme qui avait opposé un recours contre son employeur. Celui-ci l'avait licenciée avec effet immédiat après deux mois de travail, parce qu'elle lui avait caché sa grossesse lors de son engagement. C'est la première fois qu'un tel cas est traité par un tribunal; a expliqué l'avocat de la recourante. Ce jugement enlève donc pour la femme l'obligation de déclarer son éventuelle grossesse.

S'il arrive que certains messieurs demandent aux hôtesses de se déshabiller, voilà que le gouvernement iranien négocie le contraire: Swissair pourrait ouvrir une ligne Zurich-Téhéran à condition que les hôtesses et les passagères se rhabillent de la tête aux pieds à la mode islamique. Personne, y compris le chef du Département fédéral des Transports, n'est très favorable à cette exigence, mais on ne sait pas encore de quelle nature sera le compromis islamo-helvétique.

A titre de contre-projet à l'initiative des syndicats chrétiens pour la protection contre les licenciements abusifs,

le Conseil fédéral a proposé d'introduire dans le Code des obligations des dispositions allant dans le même sens que l'initiative. Le Conseil national a déjà quelque peu affaibli les propositions du Conseil fédéral, et la commission du Conseil des Etats a accentué le recul, supprimant notamment pour l'employeur l'obligation de motiver le licenciement par écrit.

Femmes nommées

Quoique nous ayons pris le parti, depuis que cette chronique existe, de ne pas faire état de "la première femme qui ...", il faut parfois savoir faire des exceptions. En effet, quatre événements se sont produits pendant ce semestre qui font appel à des éternels féminins bien divers... Une femme d'affaires, une mère de famille, une femme-soldat et un tiercé de politiciennes ont fait la "une" des journaux.

Le Prix de la femme d'affaires a été attribué pour la première fois en Suisse le 27 février. C'est Maria Mumenthaler, PDG, de Manpower, qui a remporté le Prix Veve-Cliquot, devançant 10 autres candidatures de Suisse romande et alémanique.

Emma Struchen a passé toute sa vie d'adulte à soigner et aimer son mari et ses enfants très gravement handicapés. Son dévouement et son sacrifice ont été salués et récompensés par le journal Bouquet qui l'a élue, à 60 ans, "Romande de l'année".

2 heures 28 minutes pour couvrir les 23 km qui séparent Neuchâtel de La Chaux-de-Fonds. C'est le score réalisé par la soldate Anne-Rose Waelti, première femme à prendre part à une course militaire parmi quelque 540 coureurs.

Tiercé genevois de présidentes de partis cantonaux en 1986: Françoise Saudan, élue l'année dernière à la tête du parti radical; et en mars ce sont Madeleine Rossi (libérale) et Micheline Calmy-Rey (socialiste), qui ont été élues pour présider aux destinées de leurs partis respectifs.

Associations et divers

L'organisation des Femmes pour la Paix et les Femmes Protestantes se mobilisent depuis deux ans pour la création d'un institut de recherches pour la paix. Elles ont écrit en février à Alphons Egli, président de la Confédération, pour lui demander la création, dans l'immédiat, d'un centre d'information et de coordination des recherches pour la paix, et à moyen terme, la mise sur pied d'un institut de recherches. En attendant, elles invitent leurs membres à verser, parallèlement à l'impôt fédéral direct, un impôt volontaire pour la paix.

Pour son 9e anniversaire qu'il a fêté début janvier, le mouvement d'entraide directe Terre des Femmes, à Genève, a lancé une campagne d'information active sur l'inceste.

Une permanence "Viol-secours" a été installée à Genève par un collectif de femmes. Fondé sur la solidarité entre femmes, le collectif propose plutôt une écoute qu'une aide thérapeutique aux femmes victimes ou potentiellement victimes de violences sexuelles.

Le nouveau droit matrimonial entrera en vigueur le 1er janvier 1988. Pour évaluer l'égalité juridique dans le couple, plus de 600 juristes se sont réunis à l'Université de Dorigny (Lausanne) au début du mois de mars.

Le 8 mars, Journée Internationale des Femmes, a été diversement célébré en Suisse.

La manifestation nationale a réuni quelque 1500 femmes à Bâle. Les thèmes concernaient l'égalité des droits, les demandeurs d'asile, le sexisme et le racisme, l'apartheid en Afrique du Sud, les manipulations génétiques et l'entrée de la Suisse à l'ONU. Le "groupe-femmes" de Amnesty International-Genève a, pour sa part, organisé une série de manifestations, en faveur du respect des droits humains et des droits des femmes: stand d'information, conférence, récital de poèmes.

Dans le canton du Jura, le Bureau de la Condition féminine a proposé aux Jurassiens trois manifestations organisées pour la circonstance: un film, une pièce de théâtre et une conférence. C'est la médaille de la misogynie qu'a décernée pour le 8 mars la Commission centrale féminine du parti socialiste suisse. Le lauréat est l'organisation faîtière des entrepreneurs bâlois qui a envoyé aux Bâlois concernés une circulaire leur recommandant de liquider l'initiative Jaggi sur l'égalité de salaires. Détail piquant: la circulaire est datée du 9 octobre alors que le débat au Conseil national avait eu lieu le 4!

A Lausanne, le Centre de Liaison des Associations Féminines Vaudoises a, pour la première fois, tenu un stand d'information au marché pour commémorer le 8 mars. Quant aux Femmes pour la Paix, elles ont organisé une journée à la Maison de la Femme avec ateliers de travail et conférences.

Une écrasante majorité de Suisses (65,3 %) pensent que les femmes sont aussi bonnes ou mauvaises au volant que les hommes. C'est ce qui ressort d'un sondage réalisé auprès de 500 personnes par l'Institut de recherche suisse en marketing pour l'hebdomadaire Coopération. L'enquête montre que les Romands sont plus sceptiques que les Alémaniques sur la bonne conduite féminine, et pourtant selon les statistiques de la police municipale de Nyon (Vaud), pour 68 accidents constatés en 1985, il y a 102 conducteurs en cause contre 48 conductrices!

La délinquance féminine est en augmentation à Genève. A Champ-Dollon, la prison préventive du canton, on comptait en 1980 11 femmes en moyenne, chiffre qui a plus que doublé en 1986. La place manque et il est question de construire une aile spécifiquement pour les femmes.

Uebersicht über frauenrelevante Vorstösse in den kantonalen Parlamenten

BASELSTADT

Eine im März eingereichte Motion verlangt vom Regierungsrat die Schaffung eines Büros für Frauenfragen, dessen Aufgabe darin besteht, die Stellung der Frau in allen gesellschaftlichen Bereichen zu verbessern, den Zugang der Frauen zu allen öffentlichen Aufgaben zu fördern und alle Benachteiligungen der Frauen zu beseitigen. Zur Begleitung und Unterstützung des Büros soll eine vom Landrat gewählte Kommission eingesetzt werden.

Im April wurde im Landrat eine Motion eingereicht, welche eine paritätische Vertretung der Frauen in allen kantonalen Kommissionen verlangt. Als Uebergangslösung seien bei den nächsten Wahlen in die kleinen Kommissionen mindestens je eine, in grössere mindestens 2-3 Frauen zu entsenden.

BERN

Der Grosse Rat hat im Herbst 1985 ein Diplommittelschutzgesetz verabschiedet, das im Gegensatz zur Vorlage von Regierungsrat und vorberatender Kommission keine frauendiskriminierenden Formulierungen mehr enthält. Anstelle von "Schüler" heisst es jetzt konsequent "Schülerinnen und Schüler", und die "Lehrer" wurden ersetzt durch "Lehrerinnen und Lehrer".

SOLOTHURN

Im Januar hat der Kantonsrat die Uebergangsbestimmungen für die neue Verfassung, welche dem Volk am 8. Juni vorgelegt wurde, verabschiedet. Eine Bestimmung, welche die Anpassung des kantonalen Rechts an das Gebot der Gleichbehandlung von Mann und Frau innert 5 Jahren verlangte, wurde abgelehnt. Im entsprechenden Artikel 169 heisst es jetzt lediglich, bestehendes Recht sei "auf seine Uebereinstimmung mit den Grundrechten, insbesondere der Rechtsgleichheit, zu überprüfen".

Der Kantonsrat lehnte im April ein Postulat ab, welches verlangt hatte, dass neben den Beratungsstellen des von den Landeskirchen getragenen Vereins für Ehe- und Lebensberatung auch andere, konfessionell neutrale Stellen für die Schwangerschaftsberatung anerkannt und subventioniert würden.

VAUD

Lors de sa dernière session en 1985 le Grand Conseil a accepté, une motion demandant une amélioration de la représentation féminine dans l'ordre judiciaire. La proportion des femmes parmi les présidents, juges, assesseurs etc. varie actuellement de 6,13% à 18,3%. La motion doit maintenant être évaluée par une commission du Grand Conseil.

Zeichenerklärung:

Erste Zahl = Ordnungsnummern
für die Session

Zweite Zahl = fortlaufende Kontroll-
nummern der Geschäfte

N	behandelt vom Nationalrat
S	behandelt vom Ständerat
n	Erstbehandlung beim Nationalrat
s	Erstbehandlung beim Ständerat
D	Dringlich
SV	Schriftliches Verfahren
*	neue Geschäfte
x	erledigt

Übersicht über die Verhandlungen der Bundesversammlung

Frühjahrsession 1986

(12. Tagung der 42. Legislaturperiode)

vom Montag, 3. bis Freitag, 21. März 1986

Sitzungen des Nationalrates: 3., 4., 5. (II), 6., 10., 11., 12. (II), 13., 17., 18., 19. (II), 20. (II) und 21. März (17 Sitzungen)

Sitzungen des Ständerates: 3., 4., 5., 6., 10., 11., 12., 13., 17., 18., 19., 20. und 21. März (13 Sitzungen)

Sitzung der Vereinigten Bundesversammlung: 12. März

Standesinitiative

17/81.202 n Genf. Schutz der Mutterschaft, vom 1. Juli 1981

Der Kanton Genf beantragt, die gesetzlichen Bestimmungen für einen wirksamen Mutterschaftsschutz zu verbessern.

N Egli-Winterthur, Allenspach, Ammann-Bern, Basler, Berger, Bonny, Borel, Bratschi, Butty, Columberg, Darbellay, Dirren, Dupont, Eisenring, Frey-Neuenburg, Früh, Gautier, Gloor, Günter, Hari, Hösli, Landolt, Massy, Neukomm, Pfund, Reimann, Schüle, Segmüller, Spälti, Vannay, Zehnder (31)

1984 13. Dezember. Beschluss des Nationalrates: Die Initiative wird erst nach Abschluss der Beratung des Geschäftes Nr. 76/81.044 behandelt.

17/81.202 n Genève. Protection de la maternité, du 1^{er} juillet 1981

Le canton de Genève propose d'améliorer les dispositions légales visant à protéger efficacement la maternité.

N Egli-Winterthur, Allenspach, Ammann-Berne, Basler, Berger, Bonny, Borel, Bratschi, Butty, Columberg, Darbellay, Dirren, Dupont, Eisenring, Frey-Neuchâtel, Früh, Gautier, Gloor, Günter, Hari, Hösli, Landolt, Massy, Neukomm, Pfund, Reimann, Schüle, Segmüller, Spälti, Vannay, Zehnder (31)

1984 13 décembre. Décision du Conseil national: L'initiative sera traitée à la fin des délibérations sur la revision partielle de la loi sur l'assurance-maladie (objet n° 76/81.044).

Parlamentarische Initiativen

29/77.231 n Familienpolitik (Nanchen), vom 13. Dezember 1977

Gemäss Artikel 21^{sexies} des Geschäftsverkehrsgesetzes und Artikel 27 des Geschäftsreglements des Nationalrats reiche ich folgende Initiative in der Form der allgemeinen Anregung ein:

In Anwendung von Artikel 34^{quinquies} und gestützt auf Artikel 34^{ter} Absatz 1 Buchstaben a und g, Artikel 34^{novies} Absatz 3 und Artikel 64 der Bundesverfassung erlässt der Bund gesetzliche Bestimmungen zur Schaffung eines wirklichen Familienschutzes.

Diese Bestimmungen sollen insbesondere die folgenden Massnahmen vorsehen:

1. Die Einrichtung einer obligatorischen Mutterschaftsversicherung, die nach dem Modell der AHV finanziert wird.
 - 1.1 Diese Versicherung deckt die durch Schwangerschaft und Niederkunft entstandenen Kosten für die Pflege durch den Arzt und medizinische Hilfspersonen sowie für Arzneimittel und Spitalaufenthalt.
 - 1.2 Sie gewährt während eines 16wöchigen Mutterschaftsurlaubs, von dem 10 Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft entfallen, ein Taggeld. Dieses beträgt für Arbeitnehmerinnen mindestens 80 Prozent des entgangenen Lohns und für nichterwerbstätige Frauen gleich viel wie der Erwerbsersatz für Nichterwerbstätige im Militärdienst.
 - 1.3 Ein solches Taggeld erhält auch die erwerbstätige Mutter oder der erwerbstätige Vater, wenn sie oder er zur Pflege eines kranken Kindes zu Hause bleiben muss.
 - 1.4 Ist der Mutterschaftsurlaub abgelaufen oder wird ein Kleinkind zur späteren Adoption in Pflege genommen, so kann, wenn beide Eltern erwerbstätig sind, der Mutter oder dem Vater ein Elternurlaub gewährt werden. Dieser Urlaub dauert höchstens neun Monate und gibt Anspruch auf eine Entschädigung, die grundsätzlich 80 Prozent des entgangenen Lohns ausmacht.
 2. Den Schutz der schwangeren Frau vor Kündigung des Arbeitsvertrags. Der Kündigungsschutz wird auch Frauen und Männern in den Fällen der Ziffern 1.2, 1.3 und 1.4 gewährt, und die aufgrund des Arbeitsvertrags erworbenen Rechte bleiben in diesen Fällen gewahrt.
 3. Die Förderung der beruflichen Wiedereingliederung und der Umschulung der Frauen, die aus familiären Gründen ihre Erwerbstätigkeit für mehrere Jahre unterbrochen haben.
 4. Die Einrichtung einer eidgenössischen Familienzulageordnung für die Erwerbstätigen, die insbesondere einen interkantonalen Ausgleich vorsieht.
- N Egli-Winterthur, Aliesch, Allenspach, Ammann-St. Gallen, Candaux, Darbellay, Dupont, Eppenberger-Nesslau, Fischer-Hägglingen, Gautier, Hösli, Jung, Keller, Kühne, Morf, Nauer, Nef, Neukomm, Schnyder-Bern, Segmüller, Vannay, Weber Monika, Zbinden. (23)

1978 18. April: Die Kommission setzt ihre Beratungen aus bis zum Erscheinen der Botschaft über die Volksinitiative.

1983 16. März: Der Nationalrat beschliesst, die Punkte 1 und 2 abzuschreiben, den Punkten 3 und 4 jedoch Folge zu geben (siehe auch Geschäft Nr. 72/82.074).

Motion I der Kommission des Nationalrates, vom 25. April 1985

Familienzulagengesetz in der Landwirtschaft

Der Bundesrat wird beauftragt, eine Vorlage zu unterbreiten, wonach der Anwendungsbereich des Familienzulagengesetzes in der Landwirtschaft ausgedehnt wird auf Selbständigerwerbende ausserhalb der Landwirtschaft und Nichterwerbstätige, die eine bestimmte Einkommensgrenze nicht übersteigen.

Postulat II der Kommission des Nationalrates, vom 25. April 1985

Kinderzulagen für Arbeitnehmer

Der Bundesrat wird eingeladen, in Zusammenarbeit mit den kantonalen Behörden seine Bemühungen zu verstärken, mit denen das Kinderzulagewesen unter den Kantonen koordiniert werden kann. Dabei sind die nachfolgend genannten Punkte zu beachten:

1. Beitragspflicht der Arbeitgeber zu einer kantonalen, beruflichen oder zwischenberuflichen Ausgleichskasse.
2. Anspruchsvoraussetzungen und Klärung der Begriffe:
 - Altersgrenze «Kind»
 - Geltungsbereich
 - Obhutsprinzip (Kinder von unverheirateten, getrennten oder geschiedenen Eltern)
 - Rechtsstellung des ausländischen Arbeitnehmers
3. Bezugsberechtigung bei:
 - Teilzeitarbeit
 - Doppelverdiener
 - Vermeidung von Doppelbezug
4. Koordination des Kinderzulagewesens mit den übrigen Sozialversicherungen bei:
 - Teilarbeitslosigkeit
 - voller Arbeitslosigkeit
 - Unfall
 - Krankheit
 - Todesfall
5. Koordination mit ausländischen Kinder- resp. Familienzulagenordnungen

1986 10. März: Der Nationalrat beschliesst, Punkt 4 keine Folge zu geben. Die Motion der Kommission wird abgelehnt; das Postulat der Kommission wird angenommen.

29/77.231 n Politique familiale (Nanchen), du 13 décembre 1977

Conformément à l'article 21^{sexies} de la loi sur les rapports entre les conseils et à l'article 27 du règlement du Conseil national, je dépose l'initiative parlementaire suivante sous la forme d'une proposition conçue en termes généraux.

En application de l'article 34^{quinquies} et sur la base des articles 34^{ter}, 1^{er} alinéa, lettres a et g, 34^{novies}, 3^e alinéa, et 64 de la constitution fédérale, des dispositions légales seront édictées en vue de la mise en œuvre d'une protection réelle de la famille.

Ces dispositions comprendront notamment les mesures suivantes:

1. La création d'une assurance-maternité obligatoire, qui sera financée selon le modèle de l'AVS.
 - 1.1 Cette assurance couvrira les frais médicaux, paramédicaux, pharmaceutiques et hospitaliers occasionnés par la grossesse et l'accouchement.
 - 1.2 Durant un congé de maternité de 16 semaines dont 10 après l'accouchement, elle garantira le versement d'une indemnité journalière qui correspondra, pour les travailleuses, au moins à 80% du salaire perdu, et, pour les femmes n'exerçant pas d'activité lucrative, qui sera égale au montant de l'allocation pour perte de gain revenant aux personnes non actives qui effectuent un service militaire.
 - 1.3 Une même indemnité sera également versée à l'un des parents salariés lorsque la présence de la mère ou du père est requise auprès d'un enfant malade.

1.4 A l'échéance du congé de maternité ou lors de la prise en charge d'un enfant en bas âge en vue d'adoption, un congé parental pourra être accordé à la mère ou au père lorsque chacun d'eux est salarié. Ce congé pourra s'étendre au plus sur une durée de 9 mois et donnera droit à une indemnité correspondant en principe à 80% du salaire perdu.

2. La protection des femmes enceintes contre la résiliation du contrat de travail, la même protection étant accordée aux femmes et aux hommes dans les cas mentionnés sous chiffre 1.2, 1.3 et 1.4, ainsi que le maintien dans les mêmes cas des droits acquis découlant du contrat de travail.
 3. L'encouragement de la réinsertion professionnelle et du recyclage des femmes ayant interrompu leur activité lucrative pendant plusieurs années pour des raisons familiales.
 4. L'institution d'un régime fédéral d'allocations familiales aux salariés prévoyant notamment une compensation intercantonale.
- N *Eggl-Winterthour, Aliesch, Allenspach, Ammann-Saint-Gall, Candaux, Darbellay, Dupont, Eppenberger-Nesslau, Fischer-Hägglingen, Gautier, Hösli, Jung, Keller, Kühne, Morf, Nauer, Nef, Neukomm, Schnyder-Berne, Segmüller, Vannay, Weber Monika, Zbinden* (23)

1978 18 avril: La commission suspend ses travaux jusqu'au dépôt du message sur l'initiative populaire.

1983 16 mars: Le Conseil national décide de classer les points 1 et 2, mais de donner suite aux points 3 et 4 (voir objet n° 72/82.074).

Motion I de la commission du Conseil national, du 25 avril 1985

Loi sur les allocations familiales dans l'agriculture

Le Conseil fédéral est invité à présenter un projet de loi par lequel le champ d'application de la loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture serait étendu aux indépendants n'appartenant pas à l'agriculture ainsi qu'aux personnes sans activité lucrative dont le revenu n'excéderait pas une certaine limite.

Postulat II de la commission du Conseil national, du 25 avril 1985

Allocations pour enfants allouées aux salariés

Le Conseil fédéral est invité à intensifier son action pour obtenir que les cantons coordonnent leurs régimes d'allocations pour enfants. A cet effet, il collaborera avec les autorités cantonales. La coordination en question portera sur les points suivants:

1. Obligation pour les employeurs de cotiser à une caisse de compensation cantonale, professionnelle ou interprofessionnelle.
2. Conditions d'octroi des allocations et clarification des notions:
 - Limite d'âge «Enfant»
 - Champ d'application
 - Principe de la garde (enfants de parents non mariés, séparés ou divorcés)
 - Statut du salarié étranger
3. Droit aux allocations
 - en cas d'activité à temps partiel
 - en cas d'activité double
 - empêchement du cumul d'allocations
4. Coordination du régime des allocations pour enfants avec les autres branches des assurances sociales dans les cas suivants:
 - chômage partiel
 - chômage complet
 - accident
 - maladie
 - décès
5. Coordination des régimes d'allocations familiales avec les systèmes étrangers d'allocations pour enfants ou d'allocations familiales

1986 10 mars: Le Conseil national décide de ne pas donner suite au point 4 de l'initiative; la motion de la commission est rejetée, le postulat est adopté.

33/81.222 n Schwangerschaftsabbruch (Nationalrat), vom 10. März 1981 (siehe Geschäft Nr. 78.222).

Bericht und Anträge der Kommission des Nationalrates vom 27. August 1979 (BBI II, 1037) zu den parlamentarischen Initiativen und Standesinitiativen zum Schwangerschaftsabbruch.

Stellungnahme und Gesetzesentwurf des Bundesrates vom 29. September 1980 (BBI III, 1047).

N *Christinat*, Blocher, Blunschy, de Chastonay, Deneys, Eppenberger-Nesslau, Frey-Neuenburg, Gautier, Grassi, Hösli, Jaggi, Jung, Longet, Mauch, Müller-Wiliberg, Nef, Pidoux, Segmüller, Spoerry, Wagner, Wanner, Weber Monika, Ziegler (23)

S *Bührer*, Andermatt, Bauer, Brahier, Dobler, Gadiant, Genoud, Jagmetti, Matossi, Moll, Piller, Reichmuth, Schmid, Schönenberger, Zumbühl (15)

A. Schweizerisches Strafgesetzbuch

Änderung vom

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,

gestützt auf Artikel 64^{bis} der Bundesverfassung, nach Prüfung verschiedener parlamentarischer Initiativen und Standesinitiativen, nach Einsicht in den Bericht der Kommission des Nationalrates vom 27. August 1979¹⁾ und die Stellungnahme des Bundesrates vom 29. September 1980²⁾,

beschliesst:

I
Das Schweizerische Strafgesetzbuch³⁾ wird wie folgt geändert:

Art. 121^{bis} Abbruch der Schwangerschaft innert der ersten zwölf Wochen

¹ Die Kantone können durch ein Gesetz bestimmen, dass der Abbruch der Schwangerschaft nicht strafbar ist, wenn er innerhalb der ersten zwölf Wochen nach der letzten Periode ausgeführt wird.

² Ausserdem müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- a. Der Eingriff muss durch einen diplomierten, in der Schweiz zur Ausübung seines Berufes zugelassenen Arzt ausgeführt werden;
- b. Die Schwangere muss dem Eingriff schriftlich zustimmen; ist sie nicht urteilsfähig, so ist die schriftliche Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters erforderlich;
- c. Die Schwangere hat sich mindestens eine Woche vor einem allfälligen Eingriff durch einen diplomierten, in der Schweiz zur Ausübung seines Berufes zugelassenen Arzt oder durch eine kantonale anerkannte Beratungsstelle beraten zu lassen.

³ Der nach den Absätzen 1 und 2 straflose Schwangerschaftsabbruch bleibt auf dem ganzen Gebiet der Schweiz straflos.

Art. 121^{ter} Nichtbeachtung des Artikels 121^{bis}

1. Der Arzt, der aus einem der gesetzlich anerkannten Gründe die Schwangerschaft abbricht, ohne dass die Zustimmung der Schwangeren oder ihres gesetzlichen Vertreters schriftlich vorliegt, ohne diplomiert und in der Schweiz zur Ausübung des Berufes zugelassen zu sein, ohne die gesetzlichen Bestimmungen des Artikels 121^{bis} Absatz 2 Buchstabe c zu beachten, wird, wenn er vorsätzlich handelt, mit Haft oder Busse bestraft. Bei Rückfall kann er mit Gefängnis bestraft werden.
2. Der Arzt, der grob fahrlässig annimmt, es liege ein gesetzlich anerkannter Grund vor, und die Schwangerschaft zu Unrecht abbricht, wird mit Gefängnis oder Busse bestraft.

Art. 121^{quater} Meldung der Eingriffe

Der Bundesrat erlässt nach Anhören der Kantone Bestimmungen über die Meldung der Eingriffe an das Bundesamt für Statistik.

Art. 121^{quinquies} Weigerung aus Gewissensgründen

Niemand ist verpflichtet, bei der Durchführung eines Schwangerschaftsabbruches mitzuwirken, wenn er dies aus Gewissensgründen nicht verantworten kann. Die Weigerung ist ohne Verzug bekanntzugeben.

Art. 211

Streichen

II

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

¹⁾ BBI 1979 II 1037

²⁾ BBI 1980 III 1047

³⁾ SR 311.0

1981 23. September: Der Ständerat beschliesst, auf dieses Bundesgesetz nicht einzutreten.

B. Bundesgesetz über die Schwangerschaftsberatungsstellen
Bundesblatt 1981 III, 242; Ablauf der Referendumsfrist: 18. Januar 1982

C. Bundesgesetz über die Kranken- und Unfallversicherung

Bundesblatt 1981 III, 240; Ablauf der Referendumsfrist: 18. Januar 1982

1982 21. Juni: Die Kommission des Nationalrates beschliesst, ihre Beratungen vorläufig auszusetzen (s. Bericht der Kommission, Amtl. Bull. NR S. 1384).

Motion der Kommissionsminderheit (Hösli, Hari, Nef, Spoerry) vom 16. Januar 1986

Schwangerschaftsabbruch. Indikationenlösung

Der Bundesrat wird beauftragt, dem Parlament eine neue Botenschaft zur Lösung der Frage des Schwangerschaftsabbruchs zu unterbreiten. Er soll dabei eine Indikationenlösung anstreben, welche den bisherigen Volksabstimmungen Rechnung trägt.

33/81.222 n Interruption de la grossesse (Conseil national), du 10 mars 1981 (voir objet n° 78.222).

Rapport et propositions de la commission du Conseil national du 27 août 1979 (FF II, 1021) concernant les initiatives parlementaires et initiatives des cantons sur l'interruption de la grossesse.

Avis du Conseil fédéral et projet de loi du 29 septembre 1980 (FF III, 1050).

N *Christinat*, Blocher, Blunschy, de Chastonay, Deneys, Eppenberger-Nesslau, Frey-Neuchâtel, Gautier, Grassi, Hösli, Jaggi, Jung, Longet, Mauch, Müller-Wiliberg, Nef, Pidoux, Segmüller, Spoerry, Wagner, Wanner, Weber Monika, Ziegler (23)

E *Bührer*, Andermatt, Bauer, Brahier, Dobler, Gadiant, Genoud, Jagmetti, Matossi, Moll, Piller, Reichmuth, Schmid, Schönenberger, Zumbühl (15)

A. Code pénal suisse

Modification du

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,

vu l'article 64^{bis} de la constitution; après examen de diverses initiatives parlementaires et cantonales; vu le rapport du 27 août 1979 d'une commission du Conseil national¹⁾; vu l'avis du Conseil fédéral du 29 septembre 1980²⁾,
arrête:

I

Le code pénal suisse³⁾ est modifié comme il suit:

¹⁾ FF 1979 II 1021

²⁾ FF 1980 III 1050

³⁾ RS 311.0

Art. 121^{bis} Interruption de la grossesse pendant les douze premières semaines

¹ Les cantons peuvent prévoir par une loi que l'interruption de la grossesse n'est pas punissable lorsqu'elle est pratiquée dans les douze semaines après le début des dernières règles.

² En outre, les conditions suivantes doivent être remplies:

- a. L'interruption doit être pratiquée par un médecin diplômé et autorisé à exercer sa profession en Suisse;
- b. La personne enceinte doit consentir par écrit à l'intervention; si elle est incapable de discernement, le consentement écrit de son représentant légal est requis;
- c. La personne enceinte doit consulter, au moins une semaine avant l'éventuelle intervention, un médecin diplômé et autorisé à exercer sa profession en Suisse ou un centre de consultation reconnu par un canton.

³ Une interruption de grossesse qui n'est pas punissable selon les alinéas 1 et 2 ne peut faire l'objet de poursuite en Suisse.

Art. 121^{ter} Inobservation de l'article 121^{bis}

1. Le médecin qui, dans l'un des cas prévus par la loi, aura interrompu une grossesse, sans que le consentement de la personne enceinte ou de son représentant légal n'ait été donné par écrit, sans être diplômé et autorisé à exercer sa profession en Suisse, sans respecter les conditions prévues à l'article 121^{bis} alinéa 2 lettre c, sera puni, s'il a agi intentionnellement, des arrêts ou de l'amende. En cas de récidive, il pourra être puni de l'emprisonnement.
2. Le médecin qui aura admis, par une négligence grave, qu'il existe un motif reconnu par la loi et aura indûment interrompu la grossesse sera puni de l'emprisonnement ou de l'amende.

Art. 121^{quater} Communication des interventions

Après consultations des cantons, le Conseil fédéral édicte des dispositions concernant la communication des interventions à l'Office fédéral de la statistique.

Art. 121^{quinquies} Refus pour des raisons de conscience

Nul n'a l'obligation de collaborer à l'exécution d'une interruption de grossesse lorsqu'il ne peut en prendre la responsabilité pour des raisons de conscience. Le refus doit être annoncé sans délai.

Art. 211

Biffer

II

¹ La présente loi est soumise au référendum facultatif.

² Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

1981 23 septembre: Le Conseil des Etats décide de ne pas entrer en matière sur cette loi.

B. Loi fédérale sur les centres de consultation en matière de grossesse

Feuille fédérale 1981 III, 218; délai d'opposition: 18 janvier 1982

C. Loi fédérale sur l'assurance en cas de maladie et d'accidents

Feuille fédérale 1981 III, 216; délai d'opposition: 18 janvier 1982

1982 21 juin: La commission du Conseil national décide de suspendre provisoirement ses délibérations (v. Rapport de la commission, BO, CN p. 1384).

Motion de la minorité de la commission (Hösl, Hari, Nef, Spoerry), du 16 janvier 1986

Interruption de la grossesse. Solution des indications

Le Conseil fédéral est chargé de soumettre au Parlement un nouveau message sur la solution à apporter à la question de l'interruption de la grossesse, qui, en tenant compte des votations populaires, propose une solution des indications.

57/85.239 n Bundespersonal im Ausland. Politische Rechte der Ehegatten (Gautier), vom 26. September 1985

Gemäss Artikel 21^{bis} des Geschäftsverkehrsgesetzes und Artikel 27 des Geschäftsreglements des Nationalrates reiche ich folgende parlamentarische Initiative ein:

Das Bundesgesetz vom 19. Dezember 1975 über die politischen Rechte der Auslandschweizer wird wie folgt geändert:

Art. 7^{bis} (neu)

Die Bediensteten des Bundes, die der Beamten- oder Angestelltenordnung unterstehen und im Ausland eingesetzt sind, sowie ihre Ehegatten können von dort aus brieflich stimmen. Das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten regelt die Einzelheiten.

Art. 8 Abs. 3

Streichen

N. Petitions- und Gewährleistungskommission

57/85.239 n Agents de la Confédération à l'étranger. Droits politiques des conjoints (Gautier), du 26 septembre 1985

En vertu de l'article 21^{bis} de la loi sur les rapports entre les conseils et de l'article 27 du règlement du conseil, je dépose l'initiative parlementaire suivante:

La loi sur les droits politiques des Suisses de l'étranger, du 19 décembre 1975, est modifiée comme il suit:

Art. 7^{bis} (nouveau)

L'agent de la Confédération soumis au règlement des fonctionnaires ou à celui des employés, qui est en service à l'étranger, ainsi que son conjoint, peuvent voter par correspondance de l'étranger. Le Département fédéral des affaires étrangères règle les détails.

Art. 8, al. 3

Biffer

N Commission des pétitions et de l'examen des constitutions cantonales

63/86.223 n Gesetz gegen die Diskriminierung der Frau (Fetz), vom 6. März 1986

Frau Fetz beantragt, ein Antidiskriminierungsgesetz auszuarbeiten.

(Die Initiative kann beim Sekretariat der Bundesversammlung bezogen werden.)

63/86.223 n Loi contre la discrimination de la femme (Fetz), du 6 mars 1986

M^{me} Fetz propose d'élaborer une loi contre la discrimination de la femme. (Le texte de l'initiative peut être obtenu au Secrétariat de l'Assemblée fédérale)

70/85.240 s Bundespersonal im Ausland. Politische Rechte der Ehegatten (Bauer), vom 26. September 1985

Gemäss Artikel 21^{bis} des Geschäftsverkehrsgesetzes und Artikel 23 des Geschäftsreglements des Ständerates reiche ich folgende parlamentarische Initiative ein:

Das Bundesgesetz vom 19. Dezember 1975 über die politischen Rechte der Auslandschweizer wird wie folgt geändert:

Art. 7^{bis} (neu)

Die Bediensteten des Bundes, die der Beamten- oder Angestelltenordnung unterstehen und im Ausland eingesetzt sind, sowie ihre Ehegatten können von dort aus brieflich stimmen. Das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten regelt die Einzelheiten.

Art. 8 Abs. 3

Streichen

S Petitionskommission

70/85.240 é Agents de la Confédération à l'étranger. Droits politiques des conjoints (Bauer), du 26 septembre 1985

En vertu de l'article 21^{bis} de la loi sur les rapports entre les conseils et de l'article 23 du règlement du conseil, je dépose l'initiative parlementaire suivante:

La loi sur les droits politiques des Suisses de l'étranger, du 19 décembre 1975, est modifiée comme il suit:

Art. 7^{bis} (nouveau)

L'agent de la Confédération soumis au règlement des fonctionnaires ou à celui des employés, qui est en service à l'étranger, ainsi que son conjoint, peuvent voter par correspondance de l'étranger. Le Département fédéral des affaires étrangères règle les détails.

Art. 8, al. 3

Biffer

E Commission des pétitions

Eidg. Departement des Innern

84/81.044 n Krankenversicherung. Teilrevision

Botschaft und Gesetzesentwurf vom 19. August 1981 (BBl II, 1117) über die Teilrevision der Krankenversicherung.

N Eggli-Winterthur, Allenspach, Ammann-Bern, Basler, Berger, Bonny, Borel, Bratschi, Butty, Columberg, Darbellay, Dirren, Dupont, Eisenring, Frey-Neuenburg, Früh, Gautier, Gloor, Günter, Hari, Höfli, Landolt, Massy, Neukomm, Pfund, Reimann, Schüle, Segmüller, Spälti, Vannay, Zehnder (31)

S Hänsenberger, Andermatt, Arnold, Bauer, Binder, Bühler, Debétaz, Kündig, Masoni, Matossi, Meier Josi, Schmid, Schönenberger, Steiner, Weber (15)

1984 4. Oktober: Der Nationalrat hat die Artikel 1-34 durchberaten.

Motion I der Kommission des Nationalrates, vom 6. Juli 1984:

Ärztüberfluss

Der Bundesrat wird eingeladen, im Rahmen der Bildungs- und Gesundheitspolitik in Zusammenarbeit mit den Kantonen Massnahmen zu treffen, um die Ursachen und Auswirkungen des Ärztesüberflusses wirksam anzugehen; dabei muss eine ausreichende Gesundheitsversorgung gewährleistet bleiben.

Motion II der Kommission des Nationalrates, vom 6. Juli 1984:

Krankenversicherung. Finanzierung

Der Bundesrat wird eingeladen, dem Parlament eine Vorlage über die Finanzierung der Krankenversicherung (Krankenpflege) zu unterbreiten, mit dem Ziel, die Bundesbeiträge nach den wirtschaftlichen Verhältnissen der Versicherten auszurichten.

Motion III der Kommissionsminderheit (Günter) des Nationalrates, vom 6. Juli 1984:

Alkoholsteuer zugunsten der Krankenkassen

Die vorliegende Revision des Krankenversicherungsgesetzes wird erhöhte Ausgaben für die Krankenkassen mit sich bringen. Der Bundesrat wird daher aufgefordert, zu deren teilweiser Deckung eine Alkoholsteuer auf allen alkoholhaltigen Getränken, abgestuft nach dem Gehalt an Alkohol, dem Nationalrat vorzulegen. Der Ertrag dieser Steuer ist zweckgebunden für die Senkung der Krankenkassenprämien zu verwenden.

Motion IV der Kommissionsminderheit (Zehnder) des Nationalrates, vom 6. Juli 1984:

Soziale Krankenversicherung. Arztrecht

Der Bundesrat wird ersucht, den eidgenössischen Räten unverzüglich eine Vorlage zur Änderung des in der Sozialen Krankenversicherung geltenden Arztrechtes zu unterbreiten. Insbesondere ist zu gewährleisten, dass bei Fehlen eines Vertrages zwischen Ärzten und Krankenkassen

1. alle Versicherten während unbeschränkter Dauer Anspruch auf Rechnungsstellung nach dem behördlich festgesetzten Arzttarif haben;
2. die Weiterführung der Kosten- und Leistungskontrollen für die Krankenkassen ohne besondere Erschwernisse möglich ist;
3. der einzelne Arzt den Verzicht auf jegliche Tätigkeit im Rahmen der Sozialen Krankenversicherung nur bei Vorliegen besonderer persönlicher oder beruflicher Gründe bei der zuständigen Behörde erklären kann, eine kollektive Verweigerung des Tarifschutzes gegenüber den Versicherten somit nicht mehr möglich ist.

A. Bundesgesetz über die Krankenpflegeversicherung inkl. Erweiterung der Leistungen bei Mutterschaft

1984 12. Dezember. Beschluss des Nationalrates abweichend vom Entwurf des Bundesrates.

B. Bundesgesetz über die Krankengeldversicherung inklusive Taggeld bei Mutterschaft

1984 13. Dezember. Beschluss des Nationalrates abweichend vom Entwurf des Bundesrates.

Motion I der Kommission

1984 13. Dezember. Beschluss des Nationalrates: Die Motion wird in nachstehender Form eines Postulates angenommen:

Der Bundesrat wird eingeladen zu prüfen, ob es nicht angezeigt wäre, im Rahmen der ...

Motion II der Kommission

1984 13. Dezember. Beschluss des Nationalrates: Die Motion wird angenommen. – An den Ständerat.

Motionen III und IV der Kommissionsminderheiten

1984 13. Dezember. Beschluss des Nationalrates: Die beiden Motionen werden abgelehnt.

84/81.044 n Assurance-maladie. Révision partielle

Message et projet de loi du 19 août 1981 (FF II, 1069) sur la révision partielle de l'assurance-maladie.

N Eggli-Winterthur, Allenspach, Ammann-Berne, Basler, Berger, Bonny, Borel, Bratschi, Butty, Columberg, Darbellay, Dirren, Dupont, Eisenring, Frey-Neuchâtel, Früh, Gautier, Gloor, Günter, Hari, Höfli, Landolt, Massy, Neukomm, Pfund, Reimann, Schüle, Segmüller, Spälti, Vannay, Zehnder (31)

E Hänsenberger, Andermatt, Arnold, Bauer, Binder, Bühler, Debétaz, Kündig, Masoni, Matossi, Meier Josi, Schmid, Schönenberger, Steiner, Weber (15)

1984 4 octobre: Le Conseil national suspend ses travaux après l'examen des articles 1 à 34.

Motion I de la commission du Conseil national, du 6 juillet 1984

Nombre de médecins

Le Conseil fédéral est invité à prendre des mesures, avec le concours des cantons, dans le cadre de la politique de formation et de santé, afin de s'attaquer efficacement aux causes et aux conséquences du nombre excessif de médecins; toutefois ce faisant, un service de santé suffisant doit être garanti.

Motion II de la commission du Conseil national, du 6 juillet 1984

Assurance-maladie. Financement

Le Conseil fédéral est invité à présenter au Parlement un projet sur le financement de l'assurance-maladie (soins médicaux et pharmaceutiques) prévoyant que les subventions fédérales seront réparties en fonction de la situation économique des assurés.

Motion III de la minorité de la commission (Günter) du Conseil national, du 6 juillet 1984

Impôt général sur l'alcool en faveur des caisses-maladie

La présente révision de la loi sur l'assurance-maladie entraînera une augmentation des dépenses pour les caisses-maladie. Le Conseil fédéral est, dès lors, invité à proposer au Conseil national le prélèvement d'un impôt sur l'alcool, et cela sur toutes les boissons contenant de l'alcool; cet impôt serait échelonné en fonction de la teneur en alcool et couvrirait partiellement l'augmentation des dépenses précitée. Le montant ainsi perçu devra être utilisé pour réduire les cotisations des caisses-maladie.

Motion IV de la minorité de la commission (Zehnder) du Conseil national, du 6 juillet 1984

Assurance-maladie sociale. Droit médical

Le Conseil fédéral est prié de soumettre immédiatement aux Chambres fédérales un projet modifiant le droit médical en vigueur dans l'assurance-maladie sociale. Ce faisant, il conviendra de garantir qu'au cas où aucune convention ne peut être passée entre médecins et caisses-maladie

1. tous les assurés ont droit, pendant une période illimitée, à ce que les factures soient établies d'après le tarif médical fixé par l'autorité compétente;
2. les caisses-maladie peuvent continuer à contrôler les coûts et les prestations, sans complications;
3. le médecin individuel ne peut déclarer à l'autorité compétente qu'il renonce à exercer son activité à la charge de l'assurance-maladie sociale que s'il dispose, pour ce faire, de motifs personnels ou professionnels; un refus collectif de la protection tarifaire accordée aux assurés n'est par conséquent plus possible.

Projet de la commission du Conseil national, du 6 juillet 1984

A. Loi fédérale sur l'assurance des soins médico-pharmaceutiques, y compris l'extension des prestations en cas de maternité

1984 12 décembre. Décision du Conseil national modifiant le projet du Conseil fédéral.

B. Loi fédérale sur l'assurance d'une indemnité journalière, y compris l'indemnité journalière en cas de maternité

1984 13 décembre. Décision du Conseil national modifiant le projet du Conseil fédéral.

Motion I de la commission

1984 13 décembre. Décision du Conseil national: La motion est adoptée sous la forme d'un postulat ainsi conçu:

Le Conseil fédéral est invité à examiner s'il ne serait pas indiqué de prendre des mesures, ...

Motion II de la commission

1984 13 décembre. Décision du Conseil national: La motion est adoptée. - Au Conseil des Etats.

Motions III et IV de la minorité de la commission

1984 13 décembre. Décision du Conseil national: Les deux motions sont rejetées.

89/85.045 s Herabsetzung des AHV-Rentenalters. Volksinitiative

Botschaft und Beschlusse Entwurf vom 17. Juni 1985 (BBl II, 593), über die Volksinitiative «zur Herabsetzung des AHV-Rentenalters auf 62 Jahre für Männer und 60 Jahre für Frauen».

N Seiler, Ammann-Bern, Aubry, Basler, Darbellay, Fischer-Sursee, Früh, Gautier, Hösli, Hubacher, Leuenberger-Solothurn, Meyer-Bern, Müller-Scharnachtal, Nef, Oester, Perey, Pfund, Pitteloud, Robbiani, Rüttimann, Segmüller, Tschuppert, Zehnder (23)

S Hophan, Arnold, Bauer, Bühler, Debétaz, Dreyer, Hänsenberger, Hefti, Meier Josi, Miville, Moll, Schaffter, Steiner (13)

1986 12. März. Beschluss des Ständerates nach Entwurf des Bundesrates.

89/85.045 é Abaissement de l'âge donnant droit à la rente AVS. Initiative populaire

Message et projet d'arrêté du 17 juin 1985 (FF II, 597) concernant l'initiative populaire «visant à abaisser à 62 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes l'âge donnant droit à la rente AVS».

N Seiler, Ammann-Berne, Aubry, Basler, Darbellay, Fischer-Sursee, Früh, Gautier, Hösli, Hubacher, Leuenberger-Soleure, Meyer-Berne, Müller-Scharnachtal, Nef, Oester, Perey, Pfund, Pitteloud, Robbiani, Rüttimann, Segmüller, Tschuppert, Zehnder (23)

E Hophan, Arnold, Bauer, Bühler, Debétaz, Dreyer, Hänsenberger, Hefti, Meier Josi, Miville, Moll, Schaffter, Steiner (13)

1986 12 mars. Décision du Conseil des Etats conforme au projet du Conseil fédéral.

Eidg. Justiz- und Polizeidepartement

110/86.008 n «Gleiche Rechte für Mann und Frau». Rechtsetzungsprogramm

Bericht vom 26. Februar 1986 (BBl I, 1144) über das Rechtsetzungsprogramm «Gleiche Rechte für Mann und Frau».

N Petitions- und Gewährleistungskommission

S Bühler, Bauer, Belser, Brahier, Dreyer, Hänsenberger, Jagmetti, Meier Josi, Schaffter, Schmid, Steiner (11)

110/86.008 n «Egalité des droits entre hommes et femmes». Programme législatif

Rapport du Conseil fédéral du 26 février 1986, (FF I, 1132) sur le programme législatif «Egalité des droits entre hommes et femmes».

N Commission des pétitions et de l'examen des constitutions cantonales

E Bühler, Bauer, Belser, Brahier, Dreyer, Hänsenberger, Jagmetti, Meier Josi, Schaffter, Schmid, Steiner (11)

Persönliche Vorstösse

Nationalrat

219/85.903 M Braunschweig – Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau. Ratifikation des Übereinkommens (3. Oktober 1985)

Nach der eindrucklichen Annahme des neuen Eherechts durch das Schweizer Volk vom 22. September 1985 ersuchen wir den Bundesrat, die Ratifikation des «Übereinkommens über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau» vom 18. Dezember 1979 sobald als möglich in die Wege zu leiten, nachdem der Bundesrat dies sowohl im Bericht über die schweizerische Menschenrechtspolitik als auch in der UNO-Botschaft in Aussicht gestellt hat.

Ursprünglich machte der Bundesrat die Ratifikation des Übereinkommens vor allem vom Gleichheitsartikel 4 Absatz 2 in der Bundesverfassung abhängig. Etwas enttäuschend erwähnte der Bundesrat in der Fragestunde vom 10. Dezember 1984 neben der Annahme des neuen Eherechts weitere Gesetzesrevisionen (Bundesgesetz über Erwerb und Verlust des Schweizer Bürgerrechts, Arbeits- und Sozialgesetzgebung) als Voraussetzung für die Ratifikation des Übereinkommens. Demgegenüber ersuchen wir den Bundesrat, die Ratifikation nicht auf unbestimmte Zeit zu verschieben. Die absolute Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern im philosophischen Sinn wird ohnehin immer eine Utopie sein. Das Schweizer Volk hat indessen in den Jahren 1971 bis 1985 in etlichen Volksabstimmungen den Willen zur Gleichberechtigung zwischen Frau und Mann zum Ausdruck gebracht. Mit dieser demokratischen Willensbildung ist die wichtigste Voraussetzung für die Ratifikation des Übereinkommens über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979 erfüllt.

Mitunterzeichner: Ammann-St. Gallen, Bäumlin, Bircher, Blunschy, Borel, Bundi, Chopard, Christinat, Clivaz, Deneys, Eggenberg-Thun, Egli-Winterthur, Euler, Fankhauser, Fehr, Fetz, Friedli, Gloor, Grendelmeier, Gurtner, Hubacher, Humbel, Jaggi, Lanz, Leuenberger-Solothurn, Leuenberger Moritz, Longet, Maeder-Appenzell, Mauch, Meizoz, Meyer-Bern, Müller-Bachs, Nauer, Neukomm, Ott, Pitteloud, Reimann, Renschler, Robbiani, Robert, Röhrer, Rubi, Ruch-Zuchwil, Ruffy, Seiler, Stamm Judith, Stappung, Uchtenhagen, Vannay, Wagner, Weber Monika, Weber-Arbon, Weder-Basel, Zehnder, Ziegler (55)

219/85.903 M Braunschweig – Elimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Ratification de la convention (3 octobre 1985)

Le 22 septembre 1985, une majorité impressionnante du peuple suisse a accepté le nouveau droit matrimonial; nous chargeons par conséquent le Conseil fédéral d'engager, le plus rapidement possible, la procédure de ratification de la Convention du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Cela est d'autant plus nécessaire que le Conseil fédéral l'a promis lui-même et dans le rapport sur la politique suisse en matière de droits de l'homme, et dans son message concernant l'adhésion de la Suisse à l'ONU.

Initialement, le Conseil fédéral faisait dépendre la ratification de la Convention avant tout de l'article sur l'égalité des hommes et des femmes (constitution fédérale, art. 4, al. 2). A notre déception, il a, lors de l'heure des questions du 10 décembre 1984, posé des conditions supplémentaires à cette ratification, soit l'acceptation du nouveau droit matrimonial, ainsi que la révision d'autres lois encore (Loi fédérale sur l'acquisition et la perte de la nationalité suisse et législation dans le domaine social et en matière de travail). C'est pourquoi nous attendons du Conseil fédéral qu'il cesse de renvoyer cette ratification aux calendes grecques! Nous savons que l'égalité absolue

entre les sexes – l'égalité telle que l'entendent les philosophes – sera toujours une utopie. Il n'en reste pas moins que le peuple suisse a exprimé plusieurs fois, à l'occasion des votations organisées entre 1971 et 1985, sa volonté de traduire cette égalité dans les faits. Et cette évolution de l'opinion publique satisfait à la condition sine qua non de la ratification de la Convention du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Cosignataires: Ammann-Saint-Gall, Bäumlin, Bircher, Blunschy, Borel, Bundi, Chopard, Christinat, Clivaz, Deneys, Eggenberg-Thoune, Egli-Winterthur, Euler, Fankhauser, Fehr, Fetz, Friedli, Gloor, Grendelmeier, Gurtner, Hubacher, Humbel, Jaggi, Lanz, Leuenberger-Soleure, Leuenberger Moritz, Longet, Maeder-Appenzell, Mauch, Meizoz, Meyer-Berne, Müller-Bachs, Nauer, Neukomm, Ott, Pitteloud, Reimann, Renschler, Robbiani, Robert, Röhrer, Rubi, Ruch-Zuchwil, Ruffy, Seiler, Stamm Judith, Stappung, Uchtenhagen, Vannay, Wagner, Weber Monika, Weber-Arbon, Weder-Bäle, Zehnder, Ziegler (55)

229/86.403 M Butty – Besteuerung der Ehepaare (20. März 1986)

Die Besteuerung muss den Grundsätzen der Gerechtigkeit und der Gleichberechtigung genügen, damit alle Steuerpflichtigen in vergleichbarer Weise belastet werden.

Ehepaare sollen folglich gleich besteuert werden wie im Konkubinats lebende Paare.

Diese Grundsätze der Gleichbehandlung, die im Interesse der Familie liegen, sollten auch auf die Kinder ausgedehnt werden, damit eine echte Familienpolitik geführt werden kann. Das Bundesgericht hat den Grundsatz der Gleichbehandlung für die Besteuerung der Ehepaare anerkannt und die Kantone gezwungen, sich danach zu richten.

Die Bundesgesetzgebung über die direkte Bundessteuer muss deshalb diesen Grundsätzen auch genügen, denn sie betrifft ja die gleichen Steuerpflichtigen.

Da die Steuerharmonisierung und die Revision der direkten Bundessteuer sicher noch mehrere Jahre auf sich warten lassen werden, ist eine Revision in diesem Punkt dringend notwendig. Angesichts der weitreichenden finanziellen Auswirkungen dieses Vorschlags auf die Bundesfinanzen, wird eine Übergangsregelung für zwei Jahre vorgeschlagen.

Der Bundesrat wird beauftragt, dem Parlament folgende Änderung des BdBS vorzulegen:

– Art. 25 Abs. 1 Bst. a: aufgehoben.

– Art. 40 Abs. 1 zweiter Satz (neu):

Für die verheirateten Personen, deren Steuerfaktoren zusammengerechnet werden (Art. 13), sind für die Festlegung des Steuersatzes drei Fünftel des steuerbaren Einkommens massgebend. Artikel 157 bleibt vorbehalten.

– Art. 157 (neu):

Für die Veranlagungsperiode 1989/90 werden für die Berechnung des Steuersatzes vier Fünftel des steuerbaren Einkommens berücksichtigt.

229/86.403 M Butty – Imposition des couples (20 mars 1986)

L'imposition fiscale doit répondre à des principes de justice et d'équité qui placent chaque contribuable dans une situation comparable.

Les couples mariés doivent dès lors être taxés comme les personnes qui vivent en concubinage.

Il est évident que ces principes d'équité sont dans l'intérêt de la famille et ils devraient même s'étendre aux enfants pour assurer une authentique politique familiale. Le Tribunal fédéral a reconnu ce principe d'égalité pour l'imposition des couples et a contraint les cantons à s'y conformer.

La législation fédérale de l'impôt fédéral direct doit donc également se soumettre à ces principes puisqu'elle s'applique aux mêmes contribuables.

L'harmonisation fiscale et la révision de l'impôt fédéral direct devant durer encore plusieurs années, il est urgent de procéder à une révision sur ce point. Etant donné l'ampleur des conséquences financières que cette proposition a sur les finances fédérales, je propose un régime transitoire de deux ans.

Le Conseil fédéral est chargé de présenter une révision de l'AIFD comme suit:

– Art. 25, 1^{er} al., let. a: abrogé.

– Art. 40, 1^{er} al., 2^e phrase (nouvelle):

Pour les personnes mariées dont les éléments imposables sont taxés ensemble (art. 13), les trois cinquièmes du revenu imposable sont déterminants pour la fixation du taux d'imposition. L'article 157 est réservé.

– Art. 157 (nouveau):

Pour la période de taxation 1989/90, la réduction du taux prévue à l'article 40, 1^{er} alinéa, 2^e phrase, est fixée aux quatre cinquièmes du revenu imposable.

272/86.380 I Eppenberger-Nesslau – Berufliche Wiedereingliederung verheirateter Frauen (19. März 1986)

Ich frage den Bundesrat an:

1. Teilt der Bundesrat die Meinung, dass das Obligatorium des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) für Frauen, die nach einem längeren Unterbruch wieder in das Berufsleben einsteigen möchten, sich für deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt diskriminierend auswirken kann?
2. Ist der Bundesrat bereit, zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung verheirateter Frauen auf Grund von Artikel 2 Absatz 2 BVG auf dem Verordnungswege eine Sonderregelung zu schaffen?

Mitunterzeichner: Aliesch, Allenspach, Aubry, Auer, Biel, Bonnard, Bremi, Chopard, Cincera, Coutau, Eisenring, Flubacher, Früh, Giger, Hofmann, Kühne, Morf, Ogi, Schnyder-Bern, Schwarz, Spoerry, Stucky, Thévoz, Villiger, Weber-Schwyz, Weber Monika, Wellauer, Wyss (28)

272/86.380 I Eppenberger-Nesslau – Réinsertion professionnelle des femmes mariées (19 mars 1986)

Je prie le Conseil fédéral de répondre aux questions suivantes:

1. N'estime-t-il pas lui aussi que l'obligation faite par la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) peut avoir des effets très durs pour les femmes qui désirent se réinsérer dans la vie professionnelle après avoir arrêté de travailler un certain temps, leurs chances sur le marché de l'emploi risquant de se trouver diminuées?
2. Le Conseil fédéral est-il disposé, dans le but d'encourager la réinsertion professionnelle des femmes mariées, de créer par voie d'ordonnance une réglementation spéciale, en se fondant sur l'article 2, 2^e alinéa de la LPP?

Cosignataires: Aliesch, Allenspach, Aubry, Auer, Biel, Bonnard, Bremi, Chopard, Cincera, Coutau, Eisenring, Flubacher, Früh, Giger, Hofmann, Kühne, Morf, Ogi, Schnyder-Berne, Schwarz, Spoerry, Stucky, Thévoz, Villiger, Weber-Schwyz, Weber Monika, Wellauer, Wyss (28)

320/85.369 M Gurtner – Schweizerisches Frauenmuseum (7. März 1985)

Der Bundesrat wird beauftragt, ein Konzept für ein Frauenmuseum in der Schweiz ausarbeiten zu lassen. In diesem Konzept müssen

1. Vorschläge zur Darstellung und Erforschung der Geschichte, Kultur und Stellung der Frau in der Schweiz enthalten sein;
2. sollen strukturelle, finanzielle und räumliche Vorstellungen entwickelt werden und
3. soll ein Betriebskonzept erarbeitet werden.

Mitunterzeichner: Blunschy, Christinat, Deneys, Friedli, Grendelmeier, Jaggi, (Mascarin), Mauch, Morf, Pitteloud, Robert, Stamm Judith, Uchtenhagen, Vannay (14)

320/85.369 M Gurtner – Maison suisse de la femme (7 mars 1985)

Le Conseil fédéral est chargé de faire élaborer un projet de musée suisse de la femme. Ce projet devra inclure:

1. des propositions quant à la façon de rechercher et de présenter des faits relatifs à l'histoire, la culture et la situation de la femme en Suisse;
2. des propositions concernant la structure, le financement et la configuration d'un tel musée;
3. des principes de gestion.

Cosignataires: Blunschy, Christinat, Deneys, Friedli, Grendelmeier, Jaggi, (Mascarin), Mauch, Morf, Pitteloud, Robert, Stamm Judith, Uchtenhagen, Vannay (14)

× 322/85.947 M Gurtner – Diskriminierung der Frau in der Amtssprache (10. Dezember 1985)

Der Bundesrat wird beauftragt, zu verfügen, dass in allen Unterlagen, Verlautbarungen, Gesetzestexten, Verordnungen und insbesondere auch bei Stellenausschreibungen, Berufsbezeichnungen und Titeln der Bundesbehörden, die weibliche Form ebenfalls eingeführt und genannt werden muss, wenn nicht ausschliesslich Männer angesprochen werden sollen.

Mitunterzeichner: Fetz, Herczog (2)

1986 21. März. Beschluss des Nationalrates: Die Motion wird in nachstehender Form eines Postulates angenommen:

Der Bundesrat wird beauftragt zu prüfen, ob es nicht angezeigt wäre zu verfügen, dass ...

× 322/85.947 M Gurtner – Discrimination de la femme dans la terminologie officielle (10 décembre 1985)

Le Conseil fédéral est chargé de prendre les dispositions nécessaires pour qu'on introduise et qu'on utilise aussi le genre féminin, lorsque les hommes ne sont pas seuls concernés, dans tous les documents, communications officielles, textes de loi, ordonnances et surtout pour les offres d'emploi, les désignations de postes dans l'administration et les titres des autorités fédérales.

Cosignataires: Fetz, Herczog (2)

1986 21 mars. Décision du Conseil national: La motion est adoptée sous la forme d'un postulat ainsi conçu:

Le Conseil fédéral est invité à examiner s'il ne serait pas indiqué de prendre les dispositions ...

× 323/85.948 P Gurtner – Menschenhandel mit ausländischen Frauen und Prostitutionstourismus (10. Dezember 1985)

Der Bundesrat wird gebeten, Massnahmen und rechtliche Grundlagen auszuarbeiten, um

1. gegen Touristikunternehmen vorzugehen, die mehr oder weniger offen mit Prostitution in Entwicklungsländern werben, sie ermöglichen oder vermitteln;
2. gegen Heiratsvermittlungsinstitute vorzugehen, die unter Ausnützung von der Notlage der Frauen in der 3. Welt, Ehen vermitteln, bei denen die Frauen aufgrund ihrer Herkunft, Sprache, Kultur und Bildungsstand in Abhängigkeit von Männern geraten und entsprechend leicht ausgenutzt werden können;
3. die «Einfuhr» von ausländischen Mädchen und Frauen aus Entwicklungsländern für Vergnügungslokale und Bordellbetriebe in der Schweiz zu stoppen;
4. im Rahmen eines Pilotversuchs eine Informationskampagne über die Zusammenhänge von Sextourismus, Prostitution, Heiratsvermittlung und sozialer Not in einem von diesen Problemen stark betroffenen Land Südostasiens, Afrikas oder Lateinamerikas durchzuführen. Die Ergebnisse sollen veröffentlicht werden und als Grundlage dienen für weitere diesbezügliche Projekte.

Mitunterzeichner: Fetz (1)

1986 21. März. Beschluss des Nationalrates: Das Postulat wird angenommen.

× 323/85.948 P Gurtner – Traite de femmes étrangères et tourisme sexuel (10 décembre 1985)

Le Conseil fédéral est invité à prévoir des mesures et à élaborer des bases légales dans le dessein de:

1. S'attaquer aux entreprises et agences de tourisme qui font plus ou moins ouvertement de la publicité pour la prostitution dans les pays en développement, qui facilitent cette pratique ou s'entremettent en sa faveur;
2. S'en prendre aux agences matrimoniales qui, exploitant la détresse des femmes du Tiers Monde, arrangent des mariages dans lesquels ces femmes sont sous la coupe ou la dépendance d'hommes en raison de leur origine, de leur langue, de leur culture et du niveau de leur instruction ou formation et qui, de ce fait, peuvent d'autant plus aisément être exploitées;

3. Bloquer l'«importation» de jeunes filles et femmes étrangères venant de pays en développement, qui sont introduites dans notre pays à l'intention d'établissements tels que cabarets et boîtes de nuit, ainsi que de maisons de débauche et de prostitution;
4. Entreprendre et poursuivre une campagne d'information, dans le cadre d'un essai pilote, sur les rapports entre le tourisme à motivation sexuelle, la prostitution, les agences spécialisées dans la conclusion de mariages, d'une part, et d'autre part, le dénuement ou la détresse sociale qui règne dans un des pays d'Asie du Sud-Est, d'Afrique ou d'Amérique latine, les plus touchés par ces problèmes. Les résultats en seront rendus publics; ils devront aussi servir de base à d'autres projets du même ordre.

Cosignataire: Fetz

(1)

1986 21 mars. Décision du Conseil national: Le postulat est adopté.

326/84.499 M (Hegg)-Oehen - Strafgesetzbuch Artikel 122. Revision (19. September 1984)

Der Bundesrat wird eingeladen, den eidgenössischen Räten einen Revisionsvorschlag für den Artikel 122 StGB vorzulegen, welcher bei Bestehen einer medizinischen, sozial-medizinischen oder eugenischen Indikation die chirurgische Sterilisation rechtmässig erklärt, und zwar unabhängig von der Frage der Urteilsfähigkeit des oder der Operierten. In allen übrigen Fällen ist die Sterilisation zu verbieten.

Mitunterzeichner: Günter, Oehen, Soldini

(3)

1985 4. März: Die Motion wird von Herrn Oehen übernommen.

326/84.499 M (Hegg)-Oehen - Code pénal. Révision de l'article 122 (19 septembre 1984)

Le Conseil fédéral est chargé de présenter aux Conseils législatifs un projet de révision de l'art. 122 du code pénal qui légalise la stérilisation chirurgicale lorsqu'il y a indication médicale, médico-sociale ou eugénique et quelle que soit la capacité de discernement de celui ou celle qui subit l'intervention. Dans tous les autres cas, la stérilisation doit rester interdite.

Cosignataires: Günter, Oehen, Soldini

(3)

1985 4 mars: La motion est reprise par M. Oehen.

373/84.923 P Maitre-Genf - Familien, verheiratete und unverheiratete Paare. Besteuerung (13. Dezember 1984)

Der Bundesrat wird gebeten, den eidgenössischen Räten einen Entwurf zur Änderung der Bundessteuergesetzgebung vorzulegen, um einerseits die Gleichbehandlung verheirateter und unverheirateter Paare zu sichern und andererseits die finanziellen Möglichkeiten von Familien mit Unterhaltsverpflichtungen besser zu berücksichtigen (Einheitstarif, Familienkoeffizient).

Mitunterzeichner: Aubry, Basler, Berger, Blunschy, Bonny, Butty, Candaux, Cantieni, Cevey, de Chastonay, Cincera, Columberg, Cottet, Cotti Flavio, Cotti Gianfranco, Couchepin, Coutau, Darbellay, Dirren, Dubois, Dupont, Eggly-Genf, Etique, Fischer-Häggingen, Fischer-Sursee, Flubacher, Frey-Neuenburg, Früh, Gautier, Gehler, Geissbühler, Giudici, Gloor, Grassi, Grendelmeier, Hess, Hofmann, Houmard, Iten, Jung, Keller, Kohler Raoul, Kühne, Landolt, Lüchinger, Martin, Massy, Meizoz, Müller-Meilen, Neuenschwander, Nussbaumer, Oehler, Ogi, Perey, Petitpierre, Pfund, Pidoux, Pini, Revaclier, Riesen-Freiburg, Rime, Risi-Schwyz, Röthlin, Ruckstuhl, Rüttimann, Sager, Salvioni, Savary-Freiburg, Savary-Waad, Schärli, Schmidhalter, Schnider-Luzern, Schnyder-Bern, Schüle, Schwarz, Segmüller, Seiler, Spoerry, Stamm Judith, Steinegger, Stucky, Thévoz, Tschuppert, Wanner, Weber-Schwyz, Weber Leo, Wellauer, Widmer, Wyss, Zbinden, Ziegler, Zwingli (92)

373/84.923 P Maitre-Genève - Imposition du couple et de la famille. (13 décembre 1984)

Le Conseil fédéral est invité à soumettre aux Chambres fédérales un projet de révision du droit fiscal fédéral, visant à assurer l'égalité de traitement entre couples mariés et non mariés, d'une part, et à mieux tenir compte de la capacité financière des familles avec charges, d'autre part (Barème unique et coefficient familial).

Cosignataires: Aubry, Basler, Berger, Blunschy, Bonny, Butty, Candaux, Cantieni, Cevey, de Chastonay, Cincera, Columberg, Cottet, Cotti Flavio, Cotti Gianfranco, Couchepin, Coutau, Darbellay, Dirren, Dubois, Dupont, Eggly-Genève, Etique, Fischer-Häggingen, Fischer-Sursee, Flubacher, Frey-Neuchâtel, Früh, Gautier, Gehler, Geissbühler, Giudici, Gloor, Grassi, Grendelmeier, Hess, Hofmann, Houmard, Iten, Jung, Keller, Kohler Raoul, Kühne, Landolt, Lüchinger, Martin, Massy, Meizoz, Müller-Meilen, Neuenschwander, Nussbaumer, Oehler, Ogi, Perey, Petitpierre, Pfund, Pidoux, Pini, Revaclier, Riesen-Fribourg, Rime, Risi-Schwyz, Röthlin, Ruckstuhl, Rüttimann, Sager, Salvioni, Savary-Fribourg, Savary-Vaud, Schärli, Schmidhalter, Schnider-Lucerne, Schnyder-Berne, Schüle, Schwarz, Segmüller, Seiler, Spoerry, Stamm Judith, Steinegger, Stucky, Thévoz, Tschuppert, Wanner, Weber-Schwyz, Weber Leo, Wellauer, Widmer, Wyss, Zbinden, Ziegler, Zwingli (92)

480/86.407 M Ruf-Bern - Heiratsvermittlung und Scheinehen mit Ausländern (20. März 1986)

Der Bundesrat wird ersucht, die erforderlichen Massnahmen zu treffen bzw. die nötigen Gesetzesänderungen vorzubereiten, damit:

- öffentliche Heiratsvermittlungen (Heiratsanzeigen usw.) zu Gunsten ausländischer Frauen (Männer), für welche keine Niederlassungsbewilligung vorliegt, gesetzlich unter Strafdrohung (mindestens Gefängnis) verboten werden;
- Artikel 120 Absatz 4 ZGB betreffend der Nichtigkeit von Scheinehen vermehrt Nachachtung verschafft wird.

Mitunterzeichner: Steffen

(1)

480/86.407 M Ruf-Berne - Mariages fictifs d'étrangers (20 mars 1986)

Le Conseil fédéral est chargé de prendre les mesures nécessaires ou de présenter des projets de modification de loi dans le but

- d'interdire les annonces matrimoniales ou tout autre moyen de proposer publiquement le mariage à des femmes ou hommes étrangers qui n'ont pas d'autorisation de séjour en Suisse; en cas d'infraction, la loi doit prévoir des peines (d'emprisonnement au moins);
- de faire mieux respecter l'article 120, 4^e alinéa, CC concernant la nullité des mariages fictifs.

Cosignataire: Steffen

(1)

Ständerat**577/86.326 M Miville – AHV. Flexibles Rentenalter**
(5. März 1986)

Der Bundesrat wird ersucht, den eidgenössischen Räten innerhalb von zwei Jahren eine Vorlage zur Einführung des flexiblen Rentenalters in der AHV zu unterbreiten.

Diese müsste für Männer mindestens drei und für Frauen mindestens zwei Vorbezugsjahre ermöglichen, ohne die gegenwärtigen Rentenalter 65 für Männer und 62 für Frauen zu erhöhen. Sie müsste im weiteren allfällige Leistungskürzungen bei Vorbezug so ansetzen, dass dieser auch für Bezüger niedriger Einkommen in Frage kommt, und sie hätte auch eine Lösung für «leistungsgeschwächte» Versicherte anzubieten.

Mitunterzeichner: Belser, Bühler, Piller, Weber (4)

577/86.326 M Miville – Adoption de la retraite à la carte dans l'AVS (5 mars 1986)

Le Conseil fédéral est chargé de soumettre aux Chambres fédérales d'ici deux ans un projet d'introduction de la retraite à la carte (assouplissement de l'âge de la retraite) dans le régime AVS. Ce projet devrait permettre aux hommes de prendre leur retraite au moins trois ans plus tôt que l'âge actuel (65 ans) et aux femmes au moins deux ans plus tôt qu'actuellement (62 ans). Ce projet devra fixer les éventuelles baisses de prestations en cas de retraite anticipée, de sorte qu'elle soit accessible aux classes inférieures de revenus, et prévoir une solution pour les rentiers dont les prestations seront affaiblies.

Cosignataires: Belser, Bühler, Piller, Weber (4)

Adressen der Autoren und Autorinnen

Gabrielle Nanchen
lic.ès.sc.soc.
3941 Icogne

Caroline Ratz
Inlandredaktorin Basler Zeitung
Badenerstrasse 170, 8004 Zürich

Inga-Britt Törnell
Jämställdhetsombudsmannen
Birger Jarls Torg 7
103 33 Stockholm

Thanh-Huyen Ballmer-Cao
PD Dr.ès. sc.pol.
Soziologisches Institut Zürich
Zeltweg 63, 8032 Zürich

Marianne Högstedt
Assistentin am Betriebswirtschaftlichen
Institut der Universität Bern
Abt. Mensch und Organisation
Länggass-Strasse 27, 3012 Bern

Elisabeth Kästli
BR-Journalistin
Quart-Dessus 1, 2606 Corgémont

Martine Chaponniere
lic.ès.sc.pol.
16, rue de l'Hôtel-de-Ville, 1204 Genève