

Zeitschrift:	Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber:	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band:	70 (1978)
Heft:	9
Artikel:	Vernehmlassung des SGB zur Volksinitiative "gleiche Rechte für Mann und Frau"
Autor:	[s.n.]
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-354910

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 12.01.2026

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

Monatsschrift
des Schweizerischen
Gewerkschaftsbundes

Heft 9
September 1978
70. Jahrgang

Zweimonatliche Beilage: «Bildungsarbeit»



Vernehmlassung des SGB zur Volksinitiative «gleiche Rechte für Mann und Frau»

Sehr geehrter Herr Bundesrat Furgler,

Mit Zirkular vom 6. Januar haben Sie uns eingeladen, uns zu den im Zusammenhang mit der Volksinitiative «gleiche Rechte für Mann und Frau» gestellten Fragen zu äussern. Wir danken Ihnen für diese Möglichkeit zur Stellungnahme. Mit Brief vom 4. April 1978 haben Sie uns eine Fristverlängerung bis 30. Juni gewährt. Wir bitten Sie zu entschuldigen, dass wir auch diese nicht ganz einhalten konnten, hoffen aber, dass Sie unsere Antwort trotzdem in die Auswertung einbeziehen können. Wir danken zum voraus für Ihr Verständnis.

Inhaltsübersicht

I. Einleitung

1. Vorbemerkung
2. Zum Vernehmlassungsverfahren selbst
3. Allgemeine Betrachtungen zur Initiative
 - Situation der Frau in der Gesellschaft
4. Begriff «Ungleichbehandlung»

II. Bestehende Ungleichheiten in der Behandlung von Mann und Frau

1. Bildungswesen
 - 1.1 Grundschule
 - 1.2 Mittel- und Hochschule

2. Beruf
 - 2.1 Rollenfixierung in Familie und Erwerbstätigkeit
 - 2.2 Berufliche Ausbildung und Zugang zu den Berufen
 - 2.3 Beruflicher Aufstieg
 - 2.4 Entlohnung/Arbeitsplatzbewertung
3. Arbeitsrecht
4. Sozialversicherung

III. Mutmassliche Folgen der Initiative

1. Auswirkungen auf die festgestellten Ungleichheiten
2. Konsequenzen für den Staat
3. Konsequenzen für das Individuum
4. Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft

IV. Durchführbarkeit der Initiative

1. rechtlich
2. faktisch
3. zeitlich

V. Schlussfolgerung

1. Unterstützung
2. Gegenvorschlag

I. Einleitung

1. Vorbemerkung

In unserer Antwort beschränken wir uns auf die wichtigsten – direkten und indirekten – Aspekte der zwischen beiden Geschlechtern bestehenden Ungleichheiten in bezug auf das Erwerbsleben und lassen somit eine Reihe weiterer Faktoren unberücksichtigt, die ebenfalls Rückwirkungen auf diesen Sachverhalt haben.

Gestatten Sie uns aber vorerst einige kritische Bemerkungen zum Vernehmlassungsverfahren.

2. Das Vernehmlassungsverfahren

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund ist erstaunt über das gewählte Verfahren, wonach es den konsultierten Organisationen überlassen bleibt, nicht nur die faktischen sondern auch die rechtlichen Ungleichheiten zwischen Mann und Frau darzulegen. Wir stellen das Ergebnis einer solchen «Untersuchung», die unseres Erachtens von falschen Voraussetzungen ausgeht, zum vornherein in Frage. Eine objektive Darstellung dürfte den befragten Organisationen schwer fallen, da sie wissen, dass ihre Aussagen einen direkten politischen Entscheid in positivem oder negativem Sinne zu beeinflussen vermögen. Somit gewährleistet das Verfahren weder einen

erschöpfenden Gesamtüberblick noch die Vergleichbarkeit der einzelnen Antworten. Die bis heute vorliegenden Stellungnahmen – vor allem von Seiten der Kantone, die ja für derartige Untersuchungen über den notwendigen Apparat verfügen würden – bestätigen unseren Zweifel. Die Mehrzahl der in die Vernehmlassung einbezogenen Organisationen ist jedenfalls nicht in der Lage, innerhalb eines halben Jahres eine systematische Untersuchung durchzuführen; es ist eine müßige Übung, wenn sie sich mit Fragen befassen müssen, über die die nötigen Unterlagen und Fakten in der Bundesverwaltung bereits vorhanden sind (zum Beispiel bezüglich Rechtsungleichheiten in der Sozialversicherung), den Organisationen aber nicht zur Verfügung gestellt wurden, oder deren Untersuchung Aufgabe der Bundesämter ist.

Dass Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen bestehen, insbesondere in den im Initiativtext aufgeführten Bereichen (Familie, Beruf, Ausbildung) liegt auf der Hand. Diese bekannte Tatsache genügt unseres Erachtens, den politischen Entscheid zu treffen, diese Ungleichheiten zu beheben.¹ Trotzdem erwarten wir die sofortige Durchführung einer wissenschaftlichen Untersuchung. Sie soll der Vorbereitung der nach Annahme des neuen Verfassungsartikels notwendigen Gesetzesänderungen dienen und nicht den Entscheid über die Aufnahme des Grundsatzes in die Verfassung beeinflussen.

3. Allgemeines

Die Initiative postuliert einen allgemeinen Grundsatz: gleiche Rechte für Mann und Frau ; sie nennt weiter drei Bereiche, in denen die Gleichheit verwirklicht werden soll : Familie, Beschäftigung, Ausbildung. Alle drei Bereiche zusammen sind für die Situation der Frau entscheidend ; ein Fortschritt in einem Bereich kann sich kaum auswirken, wenn nicht gleichzeitig in den andern Verbesserungen erzielt werden. Gleiche Rechte in der Familie allein nützen nicht viel, wenn der Frau nach wie vor die Eingliederung ins Berufsleben erschwert wird, wenn die Löhne für Frauen niedriger sind und das Ehepaar demzufolge den Hauptanteil am Familieneinkommen vom Mann erwarten muss. Was nützt den Mädchen der Zugang zu höheren Studien, wenn keine wirklichen Chancen bestehen, entsprechend verantwortungsvolle Posten zu erhalten? Wie soll sich die Situation bessern, wenn die Lehrinhalte an Primar- und Sekundarschulen den Mädchen das Gefühl, für Haushalt oder «typisch weibliche» Beschäftigungen auserkoren zu sein, mit auf den Lebensweg geben?

¹ Wir verweisen diesbezüglich auf die Untersuchung des Soziologischen Instituts der Universität Zürich über die Stellung der Frau in der Schweiz.

Die Initiative rückt die Abhängigkeit dieser drei Tätigkeitsbereiche voneinander ins rechte Licht. Eine parallele Entwicklung in allen drei Bereichen ist demnach unumgänglich, um das Ziel zu erreichen. Hierzu sind Gesetzesänderungen notwendig, welche zur effektiven Chancengleichheit der Frau in diesen drei Bereichen führen können. Aber auch begleitende Massnahmen auf sozialem Gebiet sind unerlässlich: Schaffung der nötigen Infrastruktur, um der Familie die Erziehungsaufgaben zu erleichtern, allgemeine Arbeitszeitverkürzungen, die eine echte Rollenteilung zwischen Mann und Frau gestatten. Weitere Anstrengungen sind nötig, um Männern und Frauen überhaupt den Weg zu ebnen, sich von der traditionellen Rollenteilung zu lösen.

Zusammenfassend stellen wir fest, dass die politische Gleichberechtigung der Frau nicht automatisch zur Gleichstellung in der Familie, in Wirtschaft und Gesellschaft geführt hat. Eine verfassungsmässige Grundlage ist deshalb in der initiierten Form notwendig.

4. Begriff «Ungleichbehandlung»

Die Forderung nach Rechtsgleichheit bezieht nicht die Gleichbehandlung von unterschiedlichen Fällen ein. Es stellt sich demnach die Frage, inwieweit das Geschlecht einer Person ausschlaggebendes Element ist, um eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen zu können. In seinem letzten Urteil in dieser Materie (Entscheid Loup vom 12. Oktober 1977, Erwägungen 2 und 7) hat das Bundesgericht entschieden, dass das Kriterium des Geschlechts allein eine Ungleichbehandlung in der Entlohnung nicht zu rechtfertigen vermöge. Demnach ist der Unterschied des Geschlechts kein wesentlicher Unterschied an sich, nur gewisse objektive Unterschiede, die nicht überwunden werden können, wie zum Beispiel die Gebärfähigkeit, können berücksichtigt werden. Nach unserer Auffassung kann man deshalb von Diskriminierung zwischen Männern und Frauen sprechen, sobald die Ungleichbehandlung einzig und allein auf dem Kriterium des Geschlechts beruht.

II. Bestehende Ungleichheiten in der Behandlung von Mann und Frau

1. Bildungswesen

1.1 Grundschulung

Primar- und Sekundarschule spielen eine entscheidende Rolle sowohl in bezug auf die Einordnung in die Gesellschaft (Lebenser-

fahrung in einem über die Familie hinausgehenden Kreis, Vermittlung gesellschaftlich anerkannter Werte), als auch in bezug auf das Einspuren auf die verschiedenen Wege der beruflichen Ausbildung. Es gibt immer noch Kantone, die für Knaben und Mädchen unterschiedliche Lehrpläne haben. Die Unterschiede bestehen darin, dass für Mädchen mehr Gewicht auf die Vorbereitung auf ihre späteren häuslichen Aufgaben gelegt wird, während die Knaben mehr für den beruflichen Wettbewerb ausgerüstet werden. Wir erinnern in diesem Zusammenhang an die parlamentarischen Vorstösse zur Beseitigung der Ungleichbehandlung in den Kantonen Zug (1977) und Zürich (1978), die bekanntlich scheiterten. Welch subtile Rolle der Inhalt von Schulbüchern bezüglich Vermittlung bestimmter Verhaltensmodelle ausübt, ist weniger offensichtlich. Unseres Wissens gibt es in der Schweiz keine wissenschaftliche Untersuchung über das Bild der Frau in den Schulbüchern, das den Kindern suggeriert wird. Eine solche Studie wurde zum Beispiel in Frankreich gemacht (auf Grund einer 1975 durch die Staatssekretärin für Frauenfragen angeordneten Untersuchung, veröffentlicht durch das Erziehungsministerium). Untersuchungen über den Inhalt von Lesebüchern in der Westschweiz² bestätigen, dass ein Frauenbild vermittelt wird, das der schweizerischen Wirklichkeit der letzten 25 Jahre in keiner Weise entspricht.

Nach Beendigung der Schule erhalten die Mädchen in der Regel eine quantitativ und qualitativ schlechtere Weiterbildung und berufliche Ausbildung als die Knaben. Die soziologische Studie «Die Situation der Frau in der Schweiz» (1973/74) liefert Beweise für die diskriminierende Behandlung der Mädchen, für ihr «kulturelles Defizit» und die Mechanismen, die die Ungleichheiten verstärken. Seit dem Erscheinen dieses Berichts hat sich die Lage nicht wesentlich verändert.

1.2 Mittel- und Hochschulen

Wir verzichten darauf, auf die Situation bezüglich Mittelschul- und Hochschulbildung einzutreten und verweisen auf die entsprechenden Antworten anderer in die Vernehmlassung einbezogener Organisationen. Der bereits erwähnte soziologische Bericht über die Situation der Frau in der Schweiz gibt sehr eindrucksvolle Informationen über die Untervertretung der Frauen in diesen Bereichen.

² François Lévêque: «La représentation du travail dans les livres de lecture», Cahiers du Service de la recherche sociologique No 5, Genf, September 1971; Adrien Perret und Danielle Brocard: «L'image de la société vue à travers „Bonjour la vie“», Inst. romand de recherche et documentation péd., Neuenburg, September 1974.

2. Ungleichheiten im Beruf

Unsere Bemerkungen stützen sich in der Hauptsache auf die Ergebnisse einer Umfrage bei den dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund angeschlossenen Verbänden. Was das Personal der Bundesverwaltung und der eidgenössischen Regiebetriebe anbetrifft, verweisen wir auf die Antwort des Föderativverbandes des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe.

2.1 Rollenfixierung in der Familie und Erwerbstätigkeit der Frauen

Die starren Rollen, die die Gesellschaft heute noch Männern und Frauen aufdrängt, erschwert für die einen wie die anderen die freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit, Entfaltung, auf die nicht nur jeder Mensch ein Recht hat, sondern die auch eine Voraussetzung ist, damit die Eltern ihre Erziehungsaufgaben optimal erfüllen können. Nach wie vor betrachten Staat, Wirtschaft und Gesellschaft die Fortpflanzungsfunktion der Frau als ihre eigentliche Lebensaufgabe, anstatt darin eine Verantwortung zu sehen, die Mann und Frau gemeinsam tragen, die für beide während einer gewissen Zeit ihres Lebens ein Schwerpunkt bildet. Das traditionelle Bild der Frau, die ins Haus gehört und sich um die Kindererziehung kümmert, wirkt sich auf das berufliche Leben der Frau zumeist negativ aus. Dies zeigt sich vor allem darin, dass

- Eltern vielfach zu geringen Wert auf eine gründliche und umfassende berufliche Ausbildung ihrer Tochter legen;
- Betriebe verhältnismässig wenig Lehrtöchter ausbilden; offenbar halten sie die dafür notwendigen Investitionen nicht für lohnend;
- für ausgelernte weibliche Berufsleute der Zugang zur Berufsarbeitsmarkt erschwert, die Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf gering sind.

Kurz, die berufliche Karriere einer Frau ist oft bereits beendet, noch bevor sie recht eigentlich begonnen hat.

Aus den Ergebnissen der Volkszählung von 1970 geht deutlich hervor, dass eine grosse Zahl von Frauen durch die Heirat in die Gruppe der «inaktiven» Bevölkerung gedrängt wird, eine Tendenz, die durch die Rezession noch verstärkt worden ist. Der Bericht der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen bestätigt, dass die Frauen von der Rezession stärker betroffen sind als die Männer. In den letzten Jahren sind vorwiegend Arbeitsplätze der Frauen aufgehoben worden.

2.2 Berufliche Ausbildung und Zugang zu den Berufen

Nicht weniger als 45 Prozent der Mädchen (Knaben etwa 14 Prozent) bleiben ohne berufliche Ausbildung. Sie treten nach der obligatori-

schen Schulausbildung ins Erwerbsleben und haben dann, wegen ihrer geringen Allgemeinbildung, kaum mehr Zugang zur Weiterbildung und beruflichen Weiterentwicklung.

Die gegenwärtige Diskussion um das Eidgenössische Berufsbildungsgesetz machte auf die Tatsache aufmerksam, dass junge Mädchen vorwiegend der Anlehre zugeführt werden. Damit wird ihnen die freie Wahl oder auch der Wechsel der beruflichen Tätigkeit verunmöglicht, und damit ihre dauerhafte Integration ins Erwerbsleben gefährdet.

Es stimmt bedenklich, dass gerade die traditionell «weiblichen» Berufe, wie diejenigen im Sozial- und Gesundheitswesen, nicht der Regelung durch das Biga unterstellt sind. Nur ein Drittel der jungen Mädchen absolviert eine vom Biga anerkannte Berufslehre. Praktisch stehen ihnen weit weniger Berufe offen als den Knaben. Erst seit Ende der sechziger Jahre hat eine beschränkte Zahl von Mädchen Zutritt zu Berufen der Metall- und Elektroindustrie sowie der Elektronik. Nach Aussagen von Berufsberatern zeichnet sich infolge der Rezession bereits wieder eine rückläufige Tendenz ab. Innovative Berufe bleiben weitgehend Männerdomäne. Oft weisen Unternehmer oder Regiebetriebe des Bundes die Bewerbungen von Mädchen für traditionell männliche Berufe ab (zum Beispiel SBB-Kondukteur, Baudienst, Lokomotivführer; Privatwirtschaft: FEAM, Automechaniker, Textilmechaniker, Papiertechnologe, zum Teil Chemikant usw.). Andererseits kommen gar nicht viele Mädchen auf die Idee oder werden von den Berufsberatungsstellen nicht motiviert, sich einem dieser «Männerreservate» zuzuwenden. Gewisse Fortschritte sind immerhin in einigen Branchen (Lithographen, Typographen, Chemie) festzustellen.

Eine Untersuchung in der Uhrenindustrie des Kantons Genf hat ergeben, dass von 100 «nichtqualifizierten» Arbeitnehmern 80 Frauen und nur 20 Männer sind (dies nach den firmeninternen Definitionen). Von den qualifizierten Mitarbeitern waren 83 Prozent Männer und nur 17 Prozent Frauen.

Zusammenfassend halten wir fest, dass immer noch ein getrennter Arbeitsmarkt, nämlich für sogenannte Männer- und Frauenberufe, existiert.

2.3 Beruflicher Aufstieg

Selbst in den fast ausschliesslich den Frauen «reservierten» Berufen (Sozial- und Gesundheitswesen) nehmen Frauen selten höhere Positionen ein. In Industrie und Gewerbe verschlechtert sich dieses Bild wesentlich. Weibliche Abteilungsleiter sind eine Seltenheit. Es ist doch bedenklich festzustellen, dass praktisch sämtliche Stellen für Männer und Frauen getrennt ausgeschrieben werden. Was die Stellung der Frauen im Bundesdienst anbelangt, verweisen

wir auch hier auf die Eingabe des Föderativverbandes. Die Situation ist nicht wesentlich anders als in der Privatwirtschaft.

Zusammenfassend muss man sagen, dass es nicht rechtliche Hindernisse sind, die sich dem beruflichen Aufstieg der Frau entgegenstellen, sondern dass hier Verhaltensweisen, Vorurteile und Gegebenheiten wirksam sind, die mit der Rolle der Frau in der Familie zusammenhängen. In der heutigen Situation fehlen die nötigen Einrichtungen, um diese Hindernisse wetzumachen, etwa durch Massnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung der Frauen nach den Jahren der Kindererziehung, durch eine soziale Infrastruktur, die ihnen die Berufsarbeit ermöglicht, durch ständige Weiterbildungsmöglichkeiten, um die geringere Bildung und schlechtere Berufsausbildung zu kompensieren.

2.4 Entlohnung/Arbeitsplatzbewertung

Die Ratifizierung des internationalen Übereinkommens Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit hat in der Privatwirtschaft zu keinen nennenswerten Änderungen geführt. Das Postulat Wüthrich, das die Verankerung des Grundsatzes der Lohngleichheit in der Gesetzgebung verlangt, ist seit 1973 hängig.

Die Arbeitgeber können gewerkschaftliche Forderungen auf Lohngleichheit infolge der fehlenden gesetzlichen Grundlage zurückweisen. Nur in den allerwenigsten Gesamtarbeitsverträgen ist der Grundsatz als solcher enthalten. Wo Minimallöhne festgesetzt sind, stellt man Unterschiede der Frauen- zu den Männerlöhnen bis zu 30 Prozent fest. Erwartungsgemäss finden sich die grössten Unterschiede auf Hilfsarbeiterstufe; bei den Angelernten und den qualifizierten Arbeitskräften sind sie etwas geringer.

In den Betrieben mit relativ hohem Frauenanteil differieren die Löhne zu denen der Männer am stärksten.

Die Lohnunterschiede sind aus der Erhebung über die Löhne verunfallter Arbeitnehmer und aus der Oktober-Erhebung des Bigas abzulesen; aber abgesehen davon, muss festgestellt werden, dass die Frauen gesamthaft eine Arbeitnehmergruppe mit relativ niedrigen Löhnen bilden:

- Sie sind mehrheitlich an untergeordneten Posten und als unqualifizierte Arbeitskräfte anzutreffen.
- Wenn sie nach einem Unterbruch von mehreren Jahren, während denen sie sich der Familie gewidmet haben, ins Berufsleben zurückkehren, gelten sie als «unqualifiziert», selbst wenn sie seinerzeit eine Berufslehre gemacht haben.
- Die Lohndifferenz nimmt mit zunehmendem Alter der Frauen wieder zu, weil sie weniger Dienstjahre aufzuweisen haben als die Männer.

- Für Arbeitsplätze der unteren Lohnklassen werden in erster Linie Frauen gesucht (Unterklassen Bund, aber auch in der Bekleidungs-, Lederwaren-, Tabak-, Textil-, Uhrenelektronik-Industrie). In der Heimarbeit, die zu den am schlechtesten bezahlten Beschäftigungen gehört, sind von insgesamt 22 000 Arbeitnehmern 20 500 Frauen.

In der Privatwirtschaft sind in den letzten Jahren einige Fortschritte erzielt worden. So konnte der Grundsatz der Lohngleichheit für das qualifizierte Personal folgender Berufe durchgesetzt werden: Buchbinder, Kartonager, Typographen, Lithographen: des weiteren in der Schokoladenindustrie, in wenigen Papierindustriebetrieben.

Annäherungen der Frauen- an die Männerlöhne sind bereits erreicht oder stufenweise durchgesetzt zum Beispiel in der Uhrenindustrie in Genf (die Unterschiede betragen noch 4 bis 7 Prozent), in der chemischen Industrie Basel (10 bis 12 Prozent), im Lithographiegewerbe (15 Prozent). Aus den gesamtschweizerischen Zahlen der Metallindustrie – als extremstes Gegenbeispiel angeführt – ergibt sich zwischen 1972 bis 1976 eine Verminderung des Unterschieds bei den Monatslöhnen zwischen Männern und Frauen von 32 auf 30 Prozent. Die Gleichheit der Löhne bei gleichwertiger Arbeit von Mann und Frau gehört zu den Grundforderungen des Gewerkschaftsbundes und der ihm angeschlossenen Verbände. Staat wie Privatwirtschaft sollten auf den Grundsatz durch seine verfassungsrechtliche Verankerung verpflichtet werden. Es geht dabei vor allem auch darum, bereits Erreichtes zu konsolidieren; was vertraglich vereinbart wurde, kann wieder in Frage gestellt werden, je nach dem Kräfteverhältnis der Vertragspartner – das von strukturellen oder konjunkturellen Veränderungen abhängig ist.

Im Zusammenhang mit dem Grundsatz der Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit stellt sich das Problem der Arbeitsplatzbewertung. Die Bewertung berücksichtigt in der Regel die für den Arbeitnehmer negativen Aspekte: Gefährdung der physischen und psychischen Gesundheit. Die Gewerkschaften verlangen eine optimale Gestaltung der Arbeitsplätze, gemäss den anerkannten Grundsätzen der Ergonomie. Einzig und allein Beeinträchtigungen, die sich nicht ausschalten lassen, sollten durch höhere Löhne kompensiert werden.

Nun ist aber festzustellen, dass zahllose Arbeitsplätze für die Arbeitnehmer nach wie vor gesundheitsgefährdet sind; die Bewertung der Risiken erfolgt meistens zu ungünsten der Frauen. Arbeiten, die grössere Muskelkraft erfordern (zum Beispiel Tragen von Lasten, kurze, aber grosse Körperfunktion erfordern Leistung) werden höher bewertet. Kaum in Rechnung gestellt werden bei der Arbeitsplatzbewertung dagegen die Ermüdung durch Monotonie, Beeinträchtigungen durch Lärm, Gerüche, ungenügendes oder zu gretles Licht, unbequeme Haltung usw. – Elemente, die gerade zahllose Arbeits-

plätze der Frauen kennzeichnen. Unter den Anforderungen, die an die Arbeitnehmer gestellt werden, sind Qualitäten wie Genauigkeit, Fingerfertigkeit, Flinkheit usw. im allgemeinen unterbewertet.

Viele Bewertungssysteme betrachten bestimmte variable Gegebenheiten gesondert, die aber effektiv stark voneinander abhängig sind: ursprüngliche berufliche Ausbildung, Verantwortlichkeit für den Umgang mit Materialien, Personalführung. Einzelne Faktoren, zum Beispiel die ursprüngliche Ausbildung, fallen also bei der Bewertung stark ins Gewicht, was sich für die Frauen, die ja meist über eine weniger gute Ausbildung verfügen, ungünstig auswirkt und damit die Unterschiede in der Bewertung der Arbeitsplätze von Männern und Frauen noch verstärkt. Es wäre gerechter, die Funktion des Arbeitnehmers als ganzes zu bewerten.

Dieses Kapitel über die Benachteiligung der Frauenarbeit in den Bewertungssystemen darf nicht abgeschlossen werden ohne den Hinweis auf eine weitere, unhaltbare Praxis in der Umrechnung der Bewertungspunkte. Leider werden noch oft für Frauen und Männer unterschiedliche Faktoren verwendet, was zur Folge hat, dass bei gleichem Bewertungsergebnis die Lohnhöhe der Frauen um einiges niedriger ist.

3. Arbeitsrecht

Aus den Sonderschutzbestimmungen für Frauen im Arbeitsgesetz (Art. 33, 34 und 36 mit den entsprechenden Bestimmungen der Vollzugsverordnungen) ergeben sich Ungleichheiten der Behandlung zwischen Männern und Frauen, die allein auf dem Kriterium des Geschlechts beruhen. Das Gesetz verpflichtet die Arbeitgeber zu besonderer Rücksicht auf die weiblichen Arbeitnehmer in bezug auf Gesundheit und Wahrung der Sittlichkeit. Der besondere Schutz der Frauen, die einen Haushalt führen, zementiert die traditionelle Rollenteilung, wonach Haushalt und Kindererziehung einzig Aufgabe der Frau sind, selbst wenn sie berufstätig ist. Mag auch eine gute Absicht dahinter stecken, so hat der verstärkte Schutz doch auf lange Sicht negative Auswirkungen für die weiblichen Arbeitnehmer. Diese werden zu einer besondern, auf dem Arbeitsmarkt weniger gut bezahlten Arbeitskraft. Das Kriterium für den Schutz sollte nicht das Geschlecht sein, sondern teils der Schutz der Familie und teils der Schutz der Gesundheit jedes Arbeitnehmers, unter Berücksichtigung seiner individuellen Leistungsfähigkeit.

4. Sozialversicherung

Wir verzichten darauf, hier die rechtlichen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in den Bereichen der Sozialversicherung darzustellen; sie sind in der Bundesverwaltung bekannt, und zum an-

deren werden wahrscheinlich andere konsultierte Organisationen entsprechende Untersuchungen anstellen.

Im AHV/IV-System haben die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen – auf Grund des Geschlechts oder des Zivilstandes – alle den gleichen Ursprung. Das im Zeitpunkt der Einführung der AHV gewählte System stützt sich auf das damals geltende Familienrecht und auf die damalige wirtschaftliche und soziale Lage der Frau (vergl. Botschaft des Bundesrates zur 8. AHV-Revision BBL 1971 II S. 188 ff.). Veränderungen in diesen Bereichen führten auch zu Änderungen in der AHV. Man versuchte, das System zu korrigieren, wobei neue Ungleichheiten entstanden, diesmal aber zugunsten der Frauen. Das ganze System der AHV muss in Verbindung mit der im Gang befindlichen Revision des Ehrechts – unter Mitwirkung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen – neu überdacht werden, um die Gleichheit von Mann und Frau zu verwirklichen.

Was die Krankenversicherung anbetrifft, ist zu sagen, dass die Schweiz eines der wenigen Länder ist, in denen nach dem Geschlecht getrennte Versicherungsgruppen gebildet werden. Diese Methode, die aus der Gesamtheit der Frauen eine separate Risikogruppe macht, findet sich auch in der Unfallversicherung bei der Festsetzung der Prämien für die Nichtbetriebsunfallversicherung. Lediglich die Mutterschaft ist ein Versicherungsbereich, der sich auf Frauen im gebärfähigen Alter beschränkt. Es muss als Benachteiligung bezeichnet werden, wenn die Gesamtheit der Frauen als Sonderkategorie von Versicherten betrachtet wird, gleichgültig um welchen Zweig der Sozialversicherung es sich handelt.

III. Mutmassliche Folgen der Initiative

1. Auswirkungen auf die festgestellten Ungleichheiten

Durch die Änderungen des Arbeitsrechts und des Sozialversicherungsrechts – selbstverständlich unter Mitwirkung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen – können die in Kapitel II festgestellten Ungleichheiten unserer Meinung nach weitgehend korrigiert werden. Indirekt wird auch die Änderung des Familienrechts dazu beitragen. Die Aufnahme des Grundsatzes in die Verfassung schafft unter anderem aber auch die Möglichkeit, beispielsweise gegen Schulpläne aufzutreten, die die Chancengleichheit betreffend Zugang zu höheren Studien, zur beruflichen Ausbildung und schliesslich auf dem Arbeitsmarkt herabsetzen. Besonders wichtig ist, dass dieser Verfassungsartikel dem Bürger das Recht zur Klage bei Ungleichheit in der Behandlung einräumt, und zwar sowohl in seiner Beziehung zum Staat als auch zu natürlichen und juristischen Personen sowie zu Institutionen (Drittewirkung).

2. Konsequenzen für den Staat

Für die Verwaltung wird es in erster Linie darum gehen, das Inventar der erforderlichen gesetzlichen Änderungen zu vervollständigen – eventuell mit Hilfe von Forschungsinstituten. Die wichtigsten Reformen, die daraufhin unternommen werden müssen, werden keine nennenswerten finanziellen Folgen haben.

3. Konsequenzen für das Individuum

Dem einzelnen wird offiziell ein Recht zugesprochen: das Recht auf Gleichbehandlung, was zweifellos die Bewusstseinsbildung und die Änderung der Mentalität auf diesem Gebiet beschleuniger wird. Er kann dieses Recht in allen Lebensbereichen geltend machen, im Bewusstsein der verfassungsmässigen Grundlage, wonach die Allgemeinheit gehalten ist, ihn in diesem Bestreben zu unterstützen.

4. Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft

Auf lange Sicht gesehen können die Auswirkungen auf die Wirtschaft nur positiv sein. Die Annahme des Verfassungsartikels wird dazu führen, dass die Frauen ins Erwerbsleben integriert werden; die «Reservearmee», die sie heute noch bilden, verschwindet. Dank der vollen und dauerhaften Eingliederung der Frauen werden sich Veränderungen, die im Interesse aller Arbeitnehmer liegen, beschleunigt durchsetzen lassen.

In einer Bevölkerung, deren Geburtenrate sich der Zahl Null nähert, werden mehr und mehr Frauen berufstätig sein, das Verhältnis zwischen aktiver und nicht aktiver Bevölkerung verbessert sich, das System der Sozialversicherung erhält eine solidere Grundlage.

Den unliebsamen Begleiterscheinungen einer schrankenlosen Entwicklung der Industriegesellschaft (Einseitigkeit, Überspezialisierung, Verlust der Kontrolle über die Gesamtentwicklung, Ver-technisierung des Menschen usw.) kann nur durch eine Ausdehnung der demokratischen Spielregeln über den politischen Bereich hinaus gesteuert werden. Die Verteilung der häuslichen und beruflichen Aufgaben auf Männer und Frauen, die aktive Mitarbeit beider Geschlechter in mehreren sozialen Bereichen sind die Voraussetzung dazu, dass alle in dieser erweiterten Demokratie mitwirken.

IV. Durchführbarkeit der Initiative

Wir halten die Initiative ohne Einschränkung für durchführbar:

1. rechtlich: Das Inventar der Gesetze, die nach Annahme des Verfassungsartikels geändert werden müssen, ist zu vervollständigen.

Es ist heute schon bekannt, dass ihre Zahl nicht sehr gross ist und keine unüberwindlichen Schwierigkeiten entstehen.

2. faktisch: Der Verfassungsartikel wird diejenigen Männer und Frauen, die eine umfassende Gleichheit der Geschlechter anstreben, in ihren Anstrengungen ermutigen und stützen.

Die Zuerkennung eines Rechts führt zur Anwendung dieses Rechts. Für unser Tätigkeitsgebiet bedeutet die Annahme des Verfassungsartikels mit Sicherheit: Durchsetzung des Grundsatzes der Lohnungleichheit, Verwirklichung der Chancengleichheit in der beruflichen Laufbahn, Massnahmen zur Förderung der ständigen beruflichen Weiterbildung, Umschulung, Wiedereingliederung usw.

3. zeitlich: Die Frist für die Durchführung der notwendigen gesetzlichen Änderungen scheint uns keine unüberwindlichen Schwierigkeiten zu bieten. Die Übergangsklausel ist demzufolge realistisch.

V. Schlussfolgerungen

1. Unterstützung der Initiative

Der SGB stimmt der Initiative «gleiche Rechte für Mann und Frau» vorbehaltlos zu – gestützt auf die vorausgehenden Ausführungen, in Anbetracht auch der Tatsache, dass er die Initiative bereits bei der Lancierung unterstützt hat, dass er sich von jeher für die in seinem Arbeitsprogramm postulierte Gleichheit von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen einsetzt. Er erinnert in diesem Zusammenhang an seine unablässigen Bemühungen um die Ratifizierung der internationalen Übereinkommen Nr. 100 und Nr. 111 und an das Postulat Wüthrich (1971) betreffend gesetzliche Verankerung der Lohnungleichheit.

2. Gegenvorschlag

Der SGB lehnt einen Gegenvorschlag ab. Gründe:

Die Erfahrung lehrt, dass bei gleichzeitiger Abstimmung über eine Initiative und einen Gegenvorschlag letztlich die Anhänger des Status quo den Sieg davontragen, weil zwei eingelegte Ja ungültig sind. Die Wirkung dieses Abstimmungssystems wäre im vorliegenden Fall besonders folgenschwer. Deswegen ist dem Stimmbürgern nur die Initiative – ohne Gegenvorschlag – zu unterbreiten, damit das Resultat eindeutig ein Ja für die Aufnahme des Grundsatzes in die Verfassung, oder aber ein Nein und damit die Beibehaltung des jetzigen Zustandes ergibt.

Eine Verwirrung, wie sie in der Abstimmungskampagne entstehen müsste, weil sich Befürworter der Initiative und Befürworter des Gegenvorschlags gegenüberstehen, muss unbedingt vermieden werden. Sie wäre nicht dazu angetan, einen sachlichen Abstimmungs-

kampf zu führen und somit das Interesse der Mehrheit der Schweizer Bürger an der Sache zu wecken.

Es gelingt selten, einen allgemeinen Grundsatz in die Wirklichkeit umzusetzen. Deswegen ist es notwendig und entspricht der Logik unserer Verfassung, die verschiedenen Anwendungsbereiche des Grundsatzes zu umschreiben. Wir haben in unserer Stellungnahme aufgezeigt, dass den in der Initiative erwähnten Bereichen (Familie, Beruf, Bildung) entscheidende Bedeutung und Wechselwirkung zu kommt.

Wir danken Ihnen zum voraus für die Aufmerksamkeit, die Sie unseren Ausführungen, Anregungen und Wünschen schenken werden. Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Bundesrat, die Versicherung unserer ausgezeichneten Hochachtung.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund
13. Juli 1978