

Gleichstellung geht uns alle an !

**Medienkonferenz
der Sozialdemokratischen Partei der Schweiz
Mittwoch, 16. August 2006, 10.30 Uhr
Bern, Hotel Kreuz, Zeughausgasse 41**

Mit:

- **Hans-Jürg Fehr**, Nationalrat (SH) und Präsident der SP Schweiz
- **Julia Gerber Rüegg**, Kantonsrätin (ZH), Co-Präsidentin der SP Frauen Schweiz
- **Alain Berset**, Ständerat (FR), Vizepräsident der SP-Fraktion der Bundesversammlung
- **Susanne Leutenegger Oberholzer**, Nationalrätin (BL)

Sozialdemokratische Partei der Schweiz

Kampagnen und Kommunikation

Spitalgasse 34, Postfach 7876

CH – 3001 Berne

FON 031 329 69 89

FAX 031 329 69 70

E-Mail: presse@spschweiz.ch

Internet: <http://www.spschweiz.ch>

Bern, Mittwoch, 16. August 2006

Impulse für die Gleichstellung von Frau und Mann

Julia Gerber Rüegg, Kantonsrätin (ZH), Co-Präsidentin der SP Frauen Schweiz

Es gilt das gesprochene Wort!

Ich freue mich, Ihnen heute die Grundlegendokumente des Masterplans der SP Schweiz präsentieren zu können.

Die SP Schweiz spricht nicht nur von Gleichstellung, sie lebt sie auch. Das eigene Wissen um die Tücken bei der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter, sei es bei der Konzeption einer politischen Kampagne, sei es bei der Führung des eigenen Personals oder bei der Zusammenstellung von ausgewogenen Wahllisten, macht die politische Gleichstellungsarbeit der SP glaubwürdig. Dieser Glaubwürdigkeit ist es zu verdanken, dass die SP Schweiz nach der für Frauen desaströsen Bundesratwahl 2003, einen grossen Zuwachs an Neumitgliedern verzeichnen konnte. Dieses Vertrauen in die SP Schweiz ist auch Verpflichtung, das Engagement für die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu verstärken.

Die SP Schweiz verzichtet im Unterschied zu anderen grossen Parteien auf Schaumschlägerei und investiert stattdessen in die Erarbeitung seriöser Grundlagen, die zu wirkungsvoller politischer Arbeit führen. In diesem Sinn hat der Parteitag von Naters/Brig im Jahr 2004 beschlossen, einen Masterplan für die Gleichstellung zu erarbeiten und diese Arbeit wissenschaftlich begleiten zu lassen. Eine genaue Analyse des Standes der Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz, drängte sich besonders auf, nachdem verschiedene auch internationale Erhebungen unserem Land kein gutes Zeugnis ausgestellt hatten.

Die Geschäftsleitung setzte einen Steuerungsausschuss mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft ein. Die Sozialwissenschaftlerin Marianne Moser Schär wurde beauftragt, die Steuergruppe in ihrer Arbeit zu unterstützen. Katrin Scheidegger-Ogi, Stellvertretende Generalsekretärin, leitete und koordinierte das komplexe Projekt. Allen Beteiligten möchte ich an diese Stelle herzlich danken für die geleistete Arbeit, deren Resultate ich heute präsentieren darf.

Als erstes wurden für die Handlungsfelder Politik, Wirtschaft, Bildung, Gesellschaft und Recht, in verschiedenen Bereichen der Ist-Zustand der Gleichberechtigung erhoben und der Soll-Zustand beschrieben, so dass das Gleichstellungsmanko sichtbar wurde

Nicht alle Rückstände lassen sich einfach erklären. Nur wenige sind auf bewusst diskriminierendes Handeln, etliche aber auf Nichtwissen und Nichterkennen zurückzuführen. Oft sind die Strukturen dafür verantwortlich, dass Frauen und Männer nicht die gleichen Chancen haben. Oft sind es traditionell oder kulturell bedingte Mechanismen, welche zu einem Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern führen.

Für die Steuergruppe Masterplan geht es darum, solche Zusammenhänge offen zu legen. Dabei sollen „Schuldige“ nicht desavouiert werden. In erster Linie will die SP Strategien und Massnahmen in die Wege leiten, welche es ermöglichen, diskriminierende Zusammenhänge zu erkennen und die es erleichtern, die Gleichstellung im Alltag in Wirtschaft und Familie tatsächlich zu leben. Nun ist es natürlich nicht möglich, alle aufgezeigten Defizite gleichzeitig anzupacken, ohne sich zu verzetteln. Die Steuergruppe darum hat vier Themen für vertiefende Analysen ausgewählt:

1. Unbezahlte Arbeit
2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
3. Arbeitswelt und Diskriminierungsfallen
4. Bildung und Geschlechterkonstruktion

Für jede Analyse werden die Begriffe definiert, die Ausgangslage umschrieben und, wo möglich, mit wissenschaftlichen Erkenntnissen untermauert. Im Kapitel „Unbezahlte Arbeit“ werden zum Beispiel Haus- und Familienarbeit und Freiwilligenarbeit gegeneinander abgegrenzt und separat betrachtet.

In einem zweiten Schritt werden die Aktionsfelder aufgelistet und den fünf Handlungsfeldern Politik, Wirtschaft, Bildung, Gesellschaft und Recht zugeordnet. Im Kapitel „Unbezahlte Arbeit“ heissen diese Felder zum Beispiel:

- Förderung der geschlechtsunabhängigen Verteilung der Haus- und Familienarbeit
- Förderung der geschlechtsunabhängigen Verteilung der Freiwilligenarbeit
- Aufwertung der unbezahlten Arbeit
- Behebung der negativen Folgen der ungleichen Aufteilung

Im dritten Schritt hat die Steuergruppe die laufenden Bemühungen verschiedener AkteurInnen in diesen Handlungsfeldern untersucht. Ausgehend von den bereits laufenden Bemühungen wurden schliesslich für alle Aktionsfelder Massnahmenvorschläge entwickelt. Zur Initiierung solcher Massnahmen sind nun die nötigen Instrumente zu entwickeln. Hier steht für die SP natürlich die politische Arbeit auf allen Ebenen im Vordergrund. Es sind aber auch entsprechende Kampagnen denkbar oder Bildungsangebote für verschiedenste Zielpublika, eventuell auch gemeinsam mit anderen Organisationen.

Ein Wort noch zu den für eine vertiefte Analyse ausgewählten Kapiteln:

Die enge Verzahnung von **bezahlter und unbezahlter Arbeit** und deren ungleiche Verteilung auf die Geschlechter, macht diese Thematik zu einem Kernpunkt auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung.

Bei der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** gibt es einen ultimativen Imperativ: Alle Bestrebungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen fortan in erster Linie die Männer ansprechen, wenn damit ein Beitrag zur Gleichstellung geleistet werden soll.

In der **Arbeitswelt** ist das Augenmerk neben der Lohnfrage vor allem auf die Aus- und Weiterbildung, auf die Gestaltung der beruflichen Laufbahnen und Verbesserungen bei den flexiblen Arbeitsverhältnissen zu legen.

Die Sozialisation der Kinder in Familie und Gesellschaft und in der Schule im Speziellen, ist die Grundlage für das künftige Zusammenleben der Geschlechter. Deshalb müssen die zentralen Vorgaben im ganzen **Bildungsbereich** vermehrt geschlechtergerecht gestaltet werden.

Gleichberechtigung zu realisieren ist eine Herausforderung für die ganze Gesellschaft. Als politische Partei kann und will SP Schweiz die nötigen politischen Impulse geben. Viele Forderungen sind in anderen Ländern längst umgesetzt. Ihnen auch in der Schweiz endlich zum Durchbruch zu verhelfen, ist heute vor allem auch Männersache!

Die Gleichstellung wird nicht einfach so erreicht.
Die Gleichstellung ist ein Ziel, an dem ständig gearbeitet werden muss.

Alain Berset, Ständerat (FR), Vizepräsident der SP-Fraktion der Bundesversammlung

Es gilt das gesprochene Wort!

Mehr als 35 Jahre nach der Einführung des Frauenstimmrechts ist die SP landesweit diejenige Partei, für die die Gleichstellung ein Schwerpunktthema ist. Folgende Aussagen zum Thema hören wir immer wieder: dass die Situation sich „im guten Sinn entwickelt hat“ und dass die „Situation zufrieden stellend gelöst ist“, auch wenn es immer noch „Punkte zu verbessern gibt“. Das sind Allgemeinplätze des politischen Diskurses.

Die SP ist überzeugt, dass es an der Zeit ist, eine Standortbestimmung, die sich auf Tatsachen und eine vertiefte, pointierte Situationsanalyse abstützt, an die Hand zu nehmen. Diese wichtige Arbeit wurde Ihnen eben vorgestellt. Auch wenn diese Analyse wichtig ist, sie alleine reicht nicht aus. Sie macht Feststellungen, zeigt Mängel, Fehler und Probleme auf, die einer Reaktion bedürfen. Das ist die Grundlage der von der Steuerungsgruppe vorgeschlagenen Massnahmen, welche jetzt umgesetzt werden müssen. Es ist klar: das Projekt ist ambitionös.

Weshalb die Arbeit zum jetzigen Zeitpunkt präsentieren?

1. Zunächst trägt die **SP eine spezielle Verantwortung in diesem Thema**. Die SP war während drei Jahren die einzige im Bundesrat mit einer Frau vertretene Partei. Eine solche Situation würde in unseren Nachbarländern als Skandal betrachtet. Als erste Partei in den Kantonsparlamenten, in vielen Regierungen vertreten, als eine der grössten Fraktionen des eidgenössischen Parlaments, verfügt die SP über wichtige Instrumente und Netzwerke, um Massnahmen vorzuschlagen und sie zu konkretisieren. So trägt sie dazu bei, dass der politische Diskurs sich seriös und nachhaltig mit der Gleichstellung befasst. Die Ziele der Chancengleichheit sind nicht nur ein Thema für das Parlament, sondern beschäftigen die Gesamtpartei.
2. Gleichstellung ist nicht ein Ziel, das - wie das Ersteigen eines Gipfels (von welchem man ja immer auch hinunter steigt!) - ein für allemal erreicht werden kann. **Gleichstellung ist ein Ziel, das erarbeitet werden muss**. Es wird nicht ein statischer Zustand angestrebt, sondern ein nachhaltiges Gleichgewicht. Andersherum gesagt: Gleichstellung ist nicht ein Zielpunkt, sondern ein Prozess in einem Gleichgewicht, an dem kurz, mittel und langfristig gearbeitet werden muss.

3. Der dritte Grund, weshalb wir heute von Gleichstellung sprechen ist die Tatsache, dass nach der ersten Pionierphase (Erlangung von Rechten, vor allem die Einführung des Stimm- und Wahlrechtes der Frauen auf kantonaler und eidgenössischer Ebene) und nach einer zweiten, Konkretisierungsphase dieser Rechte (Vorantreiben der Gleichstellung in verschiedenen Bereichen, *weil sie ein Recht ist*), wir heute in eine **dritte Phase von Gleichstellungspolitik getreten sind. Nicht nur, weil dies ein Recht ist, sondern weil eine solche Politik der ganzen Gesellschaft auf der sozialen und ökonomischen Ebene Gewinn bringt.**

Die heute vorgestellten Arbeiten zeigen auf, wo Probleme liegen und welche Wege zur Lösung gegangen werden können. Leider ist die Chancengleichheit auch heute immer noch nicht realisiert: es ist immer noch schwierig, Erwerbsarbeit mit Familie zu vereinbaren, auf dem Arbeitsmarkt sind Diskriminierungen nach wie vor alltäglich, der Zugang zur Bildung und zur Weiterbildung ist nicht für alle gleich gewährleistet. 25 Jahre nach der Aufnahme des Gleichstellungsartikels in der Verfassung gibt es immer noch Ungleichheiten, die nicht akzeptiert werden können und die ganze Bereiche des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens, betreffen.

Die SP Fraktion hat im März ein ganzes Paket von Vorstössen zur Gleichstellung zwischen Männern und Frauen eingereicht. Das ist eine Möglichkeit zu handeln. Weitere Anträge sind in Vorbereitung.

Gleichstellung - ein wirtschaftlicher Gewinn für alle

Susanne Leutenegger Oberholzer, Nationalrätin (BL)

Es gilt das gesprochene Wort!

Die Gleichstellung bringt eine win-win-Situation. Deren Durchsetzung bedeutet eine Herausforderung insbesondere für die Wirtschaft und die öffentliche Hand. Der Verfassungsauftrag ist klar: Art. 8 BV gewährleistet die gleichen Rechte von Frau und Mann und richtet sich an Staat und Private. Die Ungleichstellung hat negative (volks-) wirtschaftliche Auswirkungen. Sie beeinträchtigt die Erwerbstätigkeit der Frauen. Der grösste Handlungsbedarf besteht bei der Lohngleichheit.

Die Frauen sind auch nach 25 Jahren Gleichstellungsauftrag in der Verfassung und 10 Jahren Gleichstellungsgesetz vor allem wirtschaftlich noch immer klar benachteiligt. Auch die höhere Erwerbsbeteiligung und die generell bessere Ausbildung schützen die Frauen nicht vor Diskriminierung. In den obersten Führungspositionen der Privatwirtschaft und beim Staat sind sie kaum vertreten. Sie stossen rasch an gläserne Decken. Über alle Branchen berechnet beträgt der Anteil von Frauen in Kaderpositionen knapp 18 Prozent. Auch in den Verwaltungsräten sind die Frauen in einer krassen Minderheitsposition.

Besonders gravierend ist die Lohndiskriminierung. Frauen verdienen noch immer rund 20 Prozent weniger als die Männer. Der gesamte Lohnverlust der Frauen für die Jahre 1981 bis 2004 durch die direkte Lohndiskriminierung wird auf 350 Mrd. Franken (SGB) veranschlagt. Zählt man die indirekte Diskriminierung hinzu, kommt man auf 580 Mrd. Franken. Jeder Frau werden im Durchschnitt bezogen auf ein ganzes Arbeitsleben Fr. 290 000 bzw. Fr. 480 000 Lohn vorenthalten.

Die Ungleichstellung der Frauen hat für alle negative Konsequenzen: Die betroffenen Frauen, die Männer, die Gesellschaft, die Volkswirtschaft, die Privatwirtschaft, den Staat. Die Volkswirtschaft ist ineffizient organisiert. Das Erwerbspotential der Frauen und die Ausbildungsinvestitionen werden ungenügend ausgeschöpft. Wachstumsverluste sind die Folge. Das trifft den Staat wie auch die Privatwirtschaft. Insbesondere die Lohndiskriminierung behindert die gleichmässige Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit auf die Geschlechter. Dem Staat entgehen Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträge. Zugleich werden soziale Einrichtungen durch ein verstärktes Armutsrisiko insbesondere der Einelternfamilien stärker belastet.

Die Durchsetzung der Gleichstellung ist insbesondere wirtschaftlich geboten. Alle Akteurinnen und Akteure sind gefordert: die Privatwirtschaft, die öffentlichen Hände aller Stufen, die Männer und die betroffenen Frauen. Auf die Freiwilligkeit können wir nicht setzen. Der Bund hat den direkten Verfassungsauftrag zur Durchsetzung der Gleichstellung. Es braucht neue aktive Massnahmen und neue Instrumente der öffentlichen Hand.

Eine wichtige Voraussetzung ist ein ausgebautenes Angebot zur Kinderbetreuung. Überprüft werden muss die Steuerpolitik. Die Individualbesteuerung ist aus gleichstellungspolitischen Gründen geboten. Der Evaluationsbericht „Zehn Jahre Gleichstellungsgesetz“ des Bundesrats zeigt den grössten Handlungsbedarf zur Durchsetzung der Gleichstellung bei der Lohngleichheit. Das entspricht auch den Erkenntnissen des neuen Wirtschaftskonzeptes der SP.

Wir fordern die Einsetzung von **LohnleichheitsinspektorInnen**, die die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes und des Diskriminierungsverbots in den einzelnen Unternehmungen in den Kantonen vor Ort überprüfen. Der administrative Zusatzaufwand ist gering. Die Voraussetzungen dafür sind in den Kantonen mit den flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit bereits geschaffen (Beilage).

Der Bundesrat soll zu einer **nationalen Gleichstellungskonferenz** einladen. Ziel der Konferenz soll sein, mit allen beteiligten Partnern und Partnerinnen die Gründe für die Diskriminierung auszuleuchten und einen verbindlichen Aktionsplan zu entwickeln (Beilage).

Es braucht eine bessere Vertretung der Frauen in der Wirtschaft, insbesondere im Kader und in den Leitungsgremien. Die **Verwaltungsräte** der öffentlichen Unternehmen müssen inskünftig mindestens einen Anteil von 30 Prozent Frauen aufweisen. Das Parlament hat die PI von Barbara Haering überwiesen (Beilage). Die Rechtskommission muss die Umsetzungsphase umgehend an die Hand nehmen. Die SP setzt sich dafür ein, dass auch in den Leitungsgremien der öffentlichen Unternehmen der Kantone eine Mindestvertretung für jedes Geschlecht (30 bis 40 %) gesichert ist. Dringend nötig wäre das auch für die Verwaltungsräte der Privatwirtschaft. Leider hat das Parlament die PI von Franziska Teuscher abgelehnt. Sollte sich da die Frauenvertretung nicht innert den nächsten zwei Jahren massiv verbessern, werden wir die Forderung nach einer gesetzlichen Regelung nach norwegischem Vorbild wieder aufnehmen.

2007 soll zum Jahr der Chancengleichheit werden. Das hat die EU-Kommission für die Europäische Union beschlossen. Wir beantragen dem Bundesrat, gleichzuziehen und mit einem eigenen Programm für die Schweiz das Jahr 2007 zum Jahr der Chancengleichheit zu erklären. Dabei ist besonders auch auf den Geschlechteraspekt zu achten (Beilage).

Die Instrumente zur Durchsetzung der Gleichstellung sind bekannt. Der Bundesrat hat sie in seinem Bericht zur Evaluation des Gleichstellungsgesetzes im Februar 2006 aufgelistet. Es sind viele Vorstösse zur Gleichstellung hängig. Wir beantragen dem Büro des Nationalrates, in der Herbstsession in Flims die hängigen Vorstösse an einem **Gleichstellungstag/-halbttag in der Herbstsession 2006** gemeinsam zu behandeln. Andernfalls werden wir der SP-Fraktion die Durchführung einer ausserordentlichen Session zur Gleichstellung beantragen.

Die Gleichstellung bringt eine win-win-Situation für alle. Die Benachteiligungen der Frauen sind auch wirtschaftlich nicht länger tragbar. Neben der Privatwirtschaft sind insbesondere Bund und Kantone gefordert.

Vier Vorstösse der SP an der Bundesversammlung

1) Nationale Konferenz zur Lohngleichheit von Frauen und Männern (Po)

Susanne Leutenegger Oberholzer, Nationalrätin (BL)

Eingereichter Text

Der Bundesrat wird eingeladen, eine nationale Lohngleichheitskonferenz durchzuführen, an der Wege und Handlungsstrategien zur Beseitigung der Lohndiskriminierung der Frauen erarbeitet werden. An der Konferenz sollen alle zentralen Akteure wie die Sozialpartnerinnen, die Gleichstellungsorgane von Bund und Kantonen, die Wirtschaftsverbände, Frauenorganisationen und die Wissenschaft beteiligt werden. Ziel der Konferenz muss es sein, geeignete Strategien zur Überwindung der verfassungswidrigen Lohndiskriminierung der Frauen zu erarbeiten und Wege zur Umsetzung aufzuzeigen.

Begründung

1981 wurde mit dem Diskriminierungsverbot die Lohngleichheit in der Bundesverfassung verankert. Am 1. Juli 1996 trat das Gleichstellungsgesetz in Kraft, das insbesondere die Durchsetzung der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen gewährleisten sollte. Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern haben sich zwar insbesondere bei den öffentlichen ArbeitgeberInnen verringert, sind aber noch immer enorm. Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind je nach Branche unterschiedlich. Sie beträgt in der Privatwirtschaft durchschnittlich rund 20 Prozent. Auch eine gute Ausbildung schützt die Frauen nicht vor der Benachteiligung – im Gegenteil. Aufsummiert über alle die Jahre seit 1981 stellt sich der Lohnnachteil der Frauen auf Fr. 350 Mrd. Pro Frau und Jahr beträgt der durchschnittliche Lohnverlust 10 000 Fr. im Jahr.

Die Umsetzung der Lohngleichheit ist zentral für die Durchsetzung der Gleichstellung im Erwerbsleben und für die Durchsetzung des verfassungsmässigen Diskriminierungsverbots. Die Gesetzgebung vermochte die Lohngleichheit nicht zu gewährleisten. Die Umsetzung der Lohngleichheit erfordert die Erarbeitung von konkreten Strategien, bei denen alle Akteurinnen und Akteure beteiligt werden. Der Verfassungsauftrag gilt für alle.

Im Rahmen einer nationalen Konferenz, vergleichbar mit der seinerzeitigen Armutskonferenz, an der alle Akteurinnen und Akteure zusammen mit der Wissenschaft an einem Tisch sitzen, sollen gemeinsame Strategien und Aktionspläne zur Verwirklichung der Lohngleichheit von Frau und Mann erarbeitet und Schritte zur Durchsetzung aufgezeigt werden.

2) Lohngleichheitsinspektorinnen und –inspektoren (PI)

Susanne Leutenegger Oberholzer, Nationalrätin (BL)

Eingereichter Text

Gestützt auf Art. 160 Abs. 1 der Bundesverfassung der schweizerischen Eidgenossenschaft und Art. 107 ff. des Parlamentsgesetzes reiche ich die folgende Parlamentarische Initiative in der Form der allgemeinen Anregung ein.

Zur Durchsetzung des verfassungsmässigen Anspruchs auf Lohngleichheit sollen in der Schweiz Lohngleichheitsinspektorinnen und –inspektoren eingesetzt werden. Dabei sind folgende Rahmenbedingungen zu beachten:

1. Diese Inspektorinnen und Inspektoren sollen in vergleichbarer Weise wie die Arbeitsmarkinspektoren im Rahmen der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit und der arbeitsgesetzlichen InspektorInnen auf kantonaler Ebene in den Unternehmen die Einhaltung des verfassungsmässigen Anspruchs auf Lohngleichheit von Frau und Mann überprüfen.
2. In Bereichen mit Gesamtarbeitsverträgen kann die Kontrolle durch die Kontrolleurinnen und Kontrolleure in Zusammenarbeit mit paritätischen Organen, in deren Pflichtenheft neu auch die Lohngleichheit gehört, erfolgen. Da wo kein GAV besteht, soll ihre Arbeit von tripartiten Kommission (Sozialpartner und öffentliche Hand) begleitet werden.
3. Es ist zu prüfen, ob für den Einsatz der Arbeitsinspektorinnen und –inspektoren bestehende Gesetze (insbesondere das Gleichstellungsgesetz und das OR) ausreichen oder ob eine neue gesetzliche Grundlage geschaffen werden muss.
4. Die Lohngleichheitsinspektorinnen sollen bei den kantonalen Arbeitsämtern angesiedelt werden. Damit hält sich der zusätzliche administrative Aufwand in Grenzen. Mindestens die Hälfte der Kosten für die Lohngleichheitsinspektorinnen und Inspektoren ist wie bei den flankierenden Massnahmen vom Bund zu tragen.

Begründung

Die verfassungsmässige Lohngleichheit ist trotz zehn Jahren Gleichstellungsgesetz bei weitem noch nicht durchgesetzt. Die Lohndifferenz beträgt rund 20 Prozent, der grösste Teil davon ist auf die direkte Diskriminierung der Frauen zurückzuführen. Die Lohnbenachteiligung der Frauen nimmt auch mit besserer Ausbildung nicht ab. Im Gegenteil. Diese Lohndifferenz führt zu volkswirtschaftlichen Ineffizienzen und ist rechtlich unhaltbar. Die Lohndiskriminierung schafft ökonomisch völlig falsche Anreize. Tendenziell hat sie zur Folge, dass Frauen weniger arbeiten als Männer. Sie untergräbt damit die Bemühungen um eine gleichmässige Erwerbsbeteiligung der Frauen. Diese Hinderung wiederum widerspricht einer Wachstumspolitik, die auch aus demografischen Gründen auf eine volle Erwerbsbeteiligung der Frauen setzt. Zudem führt sie zu einer ungenügenden Nutzung der Ausbildungsinvestitionen der Frauen.

Der Bund hat damit alles Interesse, die Lohndiskriminierung zu bekämpfen. Dazu ist er im Übrigen auch verfassungsrechtlich verpflichtet. Der eigene Kampf gegen die Lohndiskriminierung ist für viele Frauen beschwerlich. Zum einen fehlt ihnen vielfach die nötige Lohntransparenz. Zudem müssen sie gegen ihre Arbeitgeber antreten, was viele Frauen aufgrund des fehlenden Kündigungsschutzes zu recht nicht wagen.

Die Einhaltung der Lohngleichheit sollte deshalb von der öffentlichen Hand kontrolliert werden. In der Schweiz kennen wir bereits heute Kontrollen der Arbeitsbedingungen bei den Unternehmungen. An diese bestehenden Strukturen ist anzuknüpfen.

1. Arbeitsinspektoren kontrollieren auf kantonaler Ebene die Einhaltung des Arbeitsgesetzes. Die arbeitsgesetzlichen Inspektoren haben hoheitliche Funktionen.
2. Im Rahmen der bilateralen Verträge zur Personenfreizügigkeit hat das Parlament zum Ausschalten des Lohndumpings neue Arbeitsmarktinspektoren vorgesehen. 150 Inspektorinnen und Inspektoren werden auf kantonaler Ebene zur direkten Kontrolle in den Betrieben eingesetzt. Die Hälfte der Kosten übernimmt der Bund.

Neu sollen nun noch die Lohngleichheitsinspektorinnen und –inspektoren hinzu kommen. Mit der Angliederung der neuen Lohngleichheitsinspektorinnen und -inspektoren bei den Kantonalen Arbeitsämtern bzw. vergleichbaren kantonalen Institutionen lassen sich übermässige administrative Kosten vermeiden. Die bestehenden Kontrollapparate auf Kantonsebene können dazu verwendet werden.

Damit kann ohne grossen zusätzlichen bürokratischen Aufwand ein sehr zielgerichtetes Instrument gegen die Lohndiskriminierung der Frauen geschaffen werden.

3) 2007 – Jahr der Chancengleichheit (Po)

Susanne Leutenegger Oberholzer, Nationalrätin (BL)

Eingereichter Text

Der Bundesrat wird eingeladen, im Anschluss an den Beschluss der Europäischen Kommission das Jahr 2007 zum Jahr der Chancengleichheit zu erklären und dafür eine aktive Kampagne zu führen. Damit soll die Chancengleichheit für alle gefördert und jede Form der Diskriminierung aktiv bekämpft werden. Als zentrale Themen werden vorgeschlagen:

- Die Chancengleichheit für Jugendliche – insbesondere auf dem Arbeitsmarkt und in der Bildung/Ausbildung
- Die Durchsetzung der gleichen Rechte für Frau und Mann
- Die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe aller Schichten und Klassen, insbesondere mit einer aktiven Bekämpfung der Armut
- Der Einsatz für eine Gesellschaft der gegenseitigen Achtung und Toleranz insbesondere auch gegenüber den Ausländerinnen und Ausländer.

Begründung

Der Bundesrat wird eingeladen, das von der EU für 2007 beschlossene Europäische Jahr der Chancengleichheit in der Schweiz aufzunehmen und für die Schweiz ein eigenes Konzept „2007 – das Jahr der Chancengleichheit“ zu entwickeln und umzusetzen. Mit einer koordinierten Kampagne in der Schweiz und in der EU lassen sich für die Schweiz als kleines Land wichtige Synergien in der Öffentlichkeitswirkung erzielen. Ziel der konzertierten Aktion der Europäischen Kommission ist die Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in den Mitgliedsländern der EU. Dabei sollen alle Formen der Diskriminierung bekämpft, die Chancengleichheit für alle gefördert und die Vielfalt und Toleranz als positive Werte vermittelt werden. Die Geschlechterdimension wird im Kontext des Europäischen Jahres und der Antidiskriminierungsstrategie ebenfalls behandelt. Dies ergänzt die spezifischen Bemühungen der EU zur Gleichstellung der Geschlechter und gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Die Grundrechte, die Nichtdiskriminierung und die Chancengleichheit müssen auch die gesellschaftspolitischen Schlüsselprioritäten der Schweiz sein. In der Schweiz besteht in Bezug auf die Durchsetzung der Chancengleichheit grosser Handlungsbedarf. Das gilt insbesondere für die Erwerbs- und Bildungschancen der Jugendlichen, die wirtschaftliche Gleichstellung der Frauen und die soziale Integration der tieferen Einkommensschichten. Ein wichtiges Aktionsfeld ist im Weiteren die gesellschaftliche Integration der Ausländerinnen und Ausländer.

Der Bundesrat wird deshalb eingeladen, 2007 in der Schweiz zum Jahr der Chancengleichheit zu erklären. Dabei soll er die Themenschwerpunkte und politischen Aktionsfelder festlegen und die allenfalls dafür erforderlichen Mittel bereit stellen

Als zentrale Aktionsfelder werden unter anderem die folgenden vorgeschlagen:

- Die Chancengleichheit für Jugendliche – insbesondere auf dem Arbeitsmarkt und in der Bildung/Ausbildung
- Die Durchsetzung der gleichen Rechte für Frau und Mann
- Die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe aller Schichten und Klassen, insbesondere mit der Bekämpfung der Armut
- Der Einsatz für eine Gesellschaft der gegenseitigen Achtung und Toleranz insbesondere auch gegenüber den Ausländerinnen und Ausländer.

4) Mehr Frauen in Verwaltungsräten von Gesellschaften mit Bundesbeteiligung (PI)

Barbara Haering Binder, Nationalrätin (ZH)

Eingereichter Text

Gestützt auf Artikel 160 Absatz 1 der Bundesverfassung und Artikel 21bis des Geschäftsverkehrsgesetzes reiche ich folgende parlamentarische Initiative in der Form des ausgearbeiteten Entwurfes ein:

Artikel 708 OR (Aktienrecht) wird wie folgt ergänzt:

In Verwaltungsräten von Gesellschaften mit Bundesbeteiligung müssen mindestens 30 Prozent Frauen respektive Männer vertreten sein.

Übergangsbestimmung: Diese Quoren müssen spätestens fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Bestimmung erfüllt sein.

Begründung

In den letzten Jahrzehnten konnte die Vertretung der Frauen in vielen gesellschaftlichen Bereichen erfreulicherweise stark gesteigert werden. Von diesen zusätzlichen Ressourcen und Fähigkeiten profitieren alle: Männer und Frauen. Einer der wenigen Bereiche, in dem Frauen jedoch nach wie vor stark untervertreten sind, ist der Bereich der Führung in der Wirtschaft. Der Bund hat deshalb die Verpflichtung, die Vertretung von Frauen in Verwaltungsräten zumindest in den Unternehmen mit Bundesbeteiligung zu fördern. Eine entsprechende Geschlechter-Quote bietet sich dazu als wirksames Instrument an. Norwegen geht dabei mit gutem Beispiel voran (allerdings mit einer Quote von 40 Prozent).

Ausblick

Hans-Jürg Fehr, Nationalrat (SH) und Präsident der SP Schweiz

Es gilt das gesprochene Wort!

Die SP wird nicht ohne Grund mehrheitlich von Frauen gewählt. Zum einen setzt sie bei der Besetzung ihrer Führungspositionen (Parlamentsmandate, Exekutivsitze, Parteileitung) die eigenen Ansprüche an Staat und Unternehmen seit langem konsequent um und verschafft sich damit Glaubwürdigkeit; zum anderen macht sie aus der Gleichstellungspolitik einen ihrer politischen Schwerpunkte und sorgt dafür, dass sich niemand zu früh zufrieden gibt.

Gleichstellungspolitik wurde bisher weitgehend menschenrechtlich begründet, das heisst als eine Konsequenz des grundrechtlichen Gleichheitsgebots und Diskriminierungsverbots. Diese Begründung bleibt unverändert gültig. Aber es ist ihr noch eine neue Seite zu stellen – die wirtschaftliche. Es ist klar geworden, dass es einen kausalen Zusammenhang gibt zwischen der besseren Integration der Frauen in die Erwerbsarbeit und einem Wirtschaftswachstum, das sich der nachhaltigen Entwicklung verpflichtet fühlt. Die entscheidende Schnittstelle ist daher die zwischen Erwerbsarbeit und Familienarbeit. Das darf nicht länger ein Entweder-Oder sein, das in der Regel zu Lasten der beruflichen Chancen der Frauen geht; das muss ein Sowohl-als-auch werden. Konkrete Gleichstellungspolitik muss an dieser Schnittstelle ansetzen.

Die Gleichheit der Rechte ist, wie die letzten zehn Jahre bewiesen haben, noch keine Garantin für die Beseitigung der immer noch vorhandenen Diskriminierungen. Es gibt noch einiges zu tun bis die Gleichstellung der Geschlechter in Wirtschaft, Staat, Gesellschaft und Familie wirklich erreicht ist. Das aktuelle Gleichstellungs-Programm der SP ist klar konturiert. Im Zentrum stehen

- die Beseitigung der Lohndiskriminierung
- die markant bessere Vertretung der Frauen in den Führungsgremien von Unternehmen und Verwaltungen
- die bessere Integration der Frauen in die Erwerbsarbeit
- die bessere Integration der Männer in die Haus- und Familienarbeit
- die Überführung der unbezahlten Haus- und Familienarbeit in den bezahlten Sektor (insbesondere durch den konsequenten Ausbau des Angebots an familienexterner Kinderbetreuung).

Die SP Schweiz wird in den kommenden Monaten und Jahren systematisch auf allen Ebenen des Staates auf das Erreichen dieser Ziele hinarbeiten. Sie wird dies primär auf parlamentarischem Weg tun, zählt aber auch darauf, dass die Städte und Kantone mit rot-grünen Mehrheiten in den Regierungen von sich aus die notwendige Pionierrolle übernehmen und so mit konkreten Taten die Machbarkeit unserer Politik beweisen.

Mustervorstoss für Stadt- und Kantonsparlamente

Forderung

Die Stadt/der Kanton xy führt auf das Jahr 2008 einen bezahlten Vaterschaftsurlaub ein. Er dauert mindestens einen Monat, ist im ersten Jahr nach der Geburt eines Kindes zu beziehen und steht allen von der Stadt/dem Kanton angestellten Männern für jedes Kind zu, dessen Vater sie geworden sind.

Begründung

Bis zur Einführung der Mutterschaftsversicherung finanzierte die Stadt/der Kanton den weiblichen Angestellten einen Mutterschaftsurlaub. Mit der Einführung der staatlichen Mutterschaftsversicherung am 1. Juli 2005 übernahm die EO die Kosten für 14 Wochen Mutterschaftsurlaub. Damit wurde die Stadt/der Kanton finanziell erheblich entlastet, selbst wenn in Rechnung gestellt wird, dass der Arbeitgeberbeitrag an die EO voraussichtlich im Jahr 2011 wegen der Mutterschaftsversicherung um ein Promille erhöht werden muss. Die Differenz zwischen diesem Promille und den vor dem 1. Juli 2005 erbrachten Aufwendungen für den bezahlten Mutterschaftsurlaub sollte weiterhin für Familien fördernde Massnahmen eingesetzt werden. Da sich aus gleichstellungspolitischer Sicht der vermehrte Einbezug der Männer in die Haus- und Familienarbeit aufdrängt, sollten die frei gewordenen Mittel für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub eingesetzt werden.