

Das Dokument

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik**

Band (Jahr): - **(1990)**

Heft 11: **SGB-Kongress 1990**

PDF erstellt am: **28.06.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

DAS DOKUMENT

SGB-Grundsätze für die künftige Ausländerpolitik

Auszug aus der Stellungnahme des SGB zur zukünftigen Ausländerpolitik zuhanden des Bundesrates vom 21. 12. 1989. (Der Öffentlichkeit vorgestellt an der gemeinsamen Pressekonferenz mit den Arbeitgeberorganisationen vom Januar 1990.)

...Wir erachten die folgenden Grundsätze als Leitlinien für die bevorstehenden Verhandlungen über ein Rahmenabkommen EG/EFTA und entsprechende Anpassungen unserer nationalen Gesetzgebung:

1. Die Schweiz erleichtert den Erwerb des schweizerischen Bürgerrechts für die in der Schweiz niedergelassenen Staatsangehörigen der EG und der EFTA. Die Einbürgerungsvoraussetzungen sind deshalb zu vereinfachen, die Einbürgerungsfristen zu verkürzen. Insbesondere soll eine Doppelbürgerschaft keinen Hinderungsgrund für die Einbürgerung mehr darstellen.

2. Die Niederlassung wird an Staatsangehörige der traditionellen Rekrutierungsländer (EG, EFTA, Jugoslawien) nach fünf Jahren erteilt. Diese Niedergelassenen werden rechtlich den Schweizer Bürgern gleichgestellt; noch bestehende arbeitsmarktliche Beschränkungen, Auflagen und Kontrollfristen entfallen. Was das Stimm- und Wahlrecht betrifft, so erinnert der SGB daran, dass er die Bestrebungen zur Schaffung eines Ausländerstimmrechtes auf kommunaler und kantonaler Ebene unterstützt.

3. In der Schweiz niedergelassene Staatsangehörige der EG

und der EFTA erhalten die volle Freizügigkeit, so dass sie innerhalb von 10 Jahren nach ihrer Ausreise jederzeit wieder in der Schweiz Wohnsitz nehmen und ungehindert einer Erwerbstätigkeit nachgehen können. Die Beanspruchung von Sozialleistungen wäre für diesen Personenkreis gesondert zu regeln.

4. Die Rechtsstellung der Jahresaufenthalter ist jener der Niedergelassenen mit Ausnahme der Wiedereinreiserechte anzunähern. Während einer Übergangsfrist ist die bisherige Kontingentierung weiterzuführen, wobei das Bundeskontingent aufzuwerten ist. Nachher ist für Jahresaufenthalter die Freizügigkeit im Rahmen der von uns vorgeschlagenen Globalplafondierung zu verwirklichen.

5. EG-Staatsangehörige und österreichische Staatsbürger können als Grenzgänger ohne Kontingentierung in der Schweiz arbeiten; sie müssen jedoch täglich an ihren Wohnsitz zurückkehren. Bei erstmaligen Gesuchen für eine Erwerbstätigkeit in der Schweiz ist an der Bewilligungspflicht festzuhalten. Durch die Schaffung tripartiter Kommissionen ist für eine effektive Kontrolle der Löhne und Arbeitsbedingungen zu sorgen. Hingegen gilt für den späteren Stellen- und Berufswechsel volle Freizügigkeit. Dies setzt die Zulassung der Grenzgänger zur öffentlichen Arbeitsvermittlung voraus.

Die Grenzzonen sollen vereinheitlicht und den heutigen Realitäten angepasst, nicht aber grundsätzlich erweitert werden. Um eine illoyale Konkurrenz

auszuschliessen, ist auf Verordnungsstufe zu regeln, wieweit Grenzgänger auch für Tätigkeiten ausserhalb der Grenzzone eingesetzt werden dürfen.

6. Innerhalb der vereinbarten Grenzzonen zwischen der Schweiz und den Nachbarstaaten wird die Tätigkeit von ausländischen Firmen in der Schweiz bzw. von Schweizer Firmen in den Nachbarstaaten liberalisiert. Darunter sind personenbezogene Tätigkeiten zu verstehen, welche die vorübergehende Anwesenheit von Arbeitnehmern bzw. Selbständigen – mit ständigem Wohnsitz in der jeweiligen Grenzzone – in der Schweiz oder vice versa erfordern. Eine Liberalisierung dieser Tätigkeiten muss jedoch auf dem Grundsatz beruhen, dass die Gesetzgebung, insbesondere die arbeitsmarktlichen Vorschriften und die übrigen Vorschriften der Berufsausübung des Landes, in dem diese Tätigkeiten erbracht werden, strikte eingehalten werden.

7. Das Saisonnierstatut ist menschenunwürdig. Es muss daher in seiner heutigen Form, welche die berufliche Freizügigkeit des Saisonniers durch administrative Vorschriften einschränkt, abgeschafft werden. Im Rahmen einer Übergangsfrist ist die Saisonarbeit auf echte saisonale Tätigkeiten in den Berggebieten einzuschränken. Konkret schlagen wir vor, im Laufe einer Periode von 6 Jahren die Zahl der heutigen Saisonbewilligungen (157 000) auf 60 000 abzubauen.

Neue Saisonbewilligungen werden ab Beginn der Übergangsfrist nur noch für nachgewiesene echte saisonale Tätigkeiten erteilt; am Ende der Periode sollen Saisonbewilligungen von maximal 6 Monaten Dauer nur noch in den Berggebieten erteilt

werden. Für diese Saisonniers besteht Freizügigkeit innerhalb der bestehenden Saisonstellen (wobei ihnen die Möglichkeit offensteht, sich um eine zweite Saisonstelle oder um offene Jahresstellen zu bewerben). Ferner besteht für Saisonniers aus den traditionellen Rekrutierungsländern die Möglichkeit des Familiennachzugs.

Der heutige Umwandlungsmechanismus wird mit Beginn der Übergangsfrist aufgehoben. Im Laufe der 6 Jahre erhalten noch 50 000 bisherige Saisonniers (prioritär Saisonniers, die bereits mehrere Saisons aufweisen) eine Jahresbewilligung. Nach Ablauf der Übergangsfrist fällt jeder Umwandlungsanspruch dahin, doch sollen bisherige Saisonniers eine Priorität für ihre Wiederbeschäftigung gegenüber neuen Saisonniers erhalten.

8. Was die heutigen Kurzaufenthalter von 6 bzw. 18 Monaten Dauer betrifft, so schlagen wir vor, in der Übergangsperiode die bisherigen Kontingente weiterzuführen, diese aber nachher in den Globalplafond zu integrieren. Diese Bewilligungen sind für Zwecke der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu reservieren. Das Recht auf Familiennachzug steht auch den Kurzaufenthaltern aus den traditionellen Rekrutierungsländern zu, womit diese praktisch den Jahresaufenthaltern gleichgestellt werden.

9. Staatsangehörige der EG und der EFTA können ohne Kontingentierung bzw. Einbezug in den Globalplafond in der Schweiz einer Erwerbstätigkeit bis maximal 3 Monate nachgehen. Sie unterstehen jedoch der Bewilligungspflicht und dem Obligatorium eines schriftlichen Arbeitsvertrages, welcher von den Behörden zu kontrollieren ist.

Kurzfristige Bewilligungen sollen in erster Linie für spezifische Zwecke wie Austausch von Managern, Professoren usw., für kurzfristige Ausbildungsbedürfnisse und für die Zulassung von Studenten in den Semesterferien erteilt werden. Kurzfristige Arbeitnehmer sollen aber nicht als «Minisaisonniers» eingesetzt werden. Aufgrund der verbreiteten Missbräuche plädieren wir dafür, in den Saisonbranchen kurzfristige Bewilligungen nicht zuzulassen.

10. Die Anwesenheit der Flüchtlinge und Asylbewerber wird gemäss den Bestimmungen des Asylgesetzes geregelt, so dass weiterhin zwischen der Ausländer- und Asylpolitik der Schweiz strikt getrennt wird. Zusammenfassend stellen wir fest, dass unsere Vorschläge für die Niedergelassenen, welche gut die Hälfte aller ausländischen Arbeitnehmer ausmachen, die volle Freizügigkeit vorsehen und im übrigen lediglich noch in zwei Punkten von den EG-Regeln abweichen: durch das Festhalten an einer quantitativen Obergrenze (Globalplafond) und an einem Bewilligungsverfahren für die erstmalige Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in der Schweiz. Der Familiennachzug ist nach unseren Vorstellungen an die EG-Regeln anzugleichen und auf alle Kategorien ausländischer Arbeitnehmer auszudehnen. Die berufliche Mobilität (Stellen- und Berufswechsel) würde lediglich für kurzfristige und befristete Arbeitsverhältnisse eingeschränkt: für die verbleibenden echten Saisoniers während der Saisondauer auf die Saisonbranchen in Berggebieten, während wir umgekehrt die dreimonatigen Kurzaufenthalter von den Saisonbranchen ausschliessen möchten.

Wir sind überzeugt, dass diese Vorschläge den gesamten möglichen Verhandlungsspielraum für eine vertragliche Regelung mit den EG-Staaten ausschöpfen. Die von uns umschriebenen Einschränkungen halten wir auch im Hinblick auf die notwendige Volksabstimmung für unverzichtbar.



Arbeitgeber-Verbände: Grundsätze für Änderungen der Ausländerpolitik

Auszug aus der Stellungnahme der Arbeitgeberverbände an den Bundesrat vom 17. Januar 1990. (Vorgestellt an der gemeinsamen Pressekonferenz mit dem SGB im Januar 1990)

...Unsere drei Spitzenorganisationen sehen in folgenden wesentlichen Anpassungen der schweizerischen Ausländerpolitik im Verhältnis zur EG und den EFTA-Staaten Verhandlungsspielraum, um die Zielsetzung eines europäischen Wirtschaftsraumes zu verwirklichen.

1. Die Schweiz erleichtert den Erwerb des schweizerischen Bürgerrechtes für die in der Schweiz niedergelassenen Staatsangehörigen der EG und der EFTA. Die Einbürgerungsvoraussetzungen sind deshalb zu vereinfachen, die Einbürgerungsfristen zu verkürzen. Insbesondere soll eine Doppelbürgerschaft keinen Hinderungsgrund für die Einbürgerung mehr darstellen.

2. In wirtschaftlicher Hinsicht werden die in der Schweiz niedergelassenen Staatsangehörigen der EG und der EFTA den Schweizer Bürgern rechtlich gleichgestellt. Bestehende arbeitsmarktliche Beschränkungen, Auflagen und Kontrollfristen sollen deshalb entfallen.

3. In der Schweiz niedergelassene Staatsangehörige der EG und der EFTA erhalten die volle Freizügigkeit, so dass sie innerhalb von 10 Jahren nach ihrer Ausreise jederzeit wieder in der Schweiz Wohnsitz nehmen und ungehindert einer Erwerbstätigkeit nachgehen können. Die Beanspruchung von Sozialleistungen wäre für diesen Personenkreis gesondert zu regeln.

4. Staatsangehörige der EG und der EFTA können ohne behördliche Bewilligungen als Grenzgänger jederzeit und ungehindert in der Schweiz einer Erwerbstätigkeit nachgehen; die tägliche Rückkehr an ihren ständigen Wohnsitz muss je-

doch sichergestellt sein. Überdies sollen die Grenzzonen in der Schweiz wie in den Nachbarstaaten erweitert werden. Als Erwerbstätigkeit gilt jede Tätigkeit als Arbeitnehmer bei einem Betrieb im schweizerischen Grenzraum.

5. Innerhalb der vereinbarten Grenzzonen zwischen der Schweiz und den Nachbarstaaten werden die personenbezogenen Tätigkeiten von ausländischen Firmen in der Schweiz bzw. von Schweizer Firmen in den Nachbarstaaten liberalisiert. Unter personenbezogenen Tätigkeiten sind Tätigkeiten zu verstehen, welche die vorübergehende Anwesenheit von Arbeitnehmern bzw. Selbständigen – mit ständigem Wohnsitz in der jeweiligen Grenzzone – in der Schweiz oder vice versa erfordern.

6. Weiterhin wird mittels geeigneter Massnahmen für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen dem Bestand der ständigen ausländischen Wohnbevölkerung und dem der schweizerischen Wohnbevölkerung gesorgt. Neue Jahresaufenthalterbewilligungen sollen einerseits diesen Stabilisierungsverpflichtungen, andererseits den arbeits-

marktlichen Bedürfnissen der Schweizer Wirtschaft Rechnung tragen. Deshalb muss das Bundeskontingent aufgewertet, die kantonale Zuteilungspraxis nach der volkswirtschaftlichen Bedeutung der Branchen optimiert werden. Die Rechtsstellung der Jahresaufenthalter sollte jener der Niedergelassenen mit Ausnahme der Wiedereinreiserechte angenähert werden.

7. Am Saisonierstatut muss unseres Erachtens festgehalten werden; dagegen sollte das Saisonierkontingent ausdrücklich für Betriebe mit eigentlichem Saisoncharakter vorbehalten bleiben.

Der Umwandlungsanspruch der Saisoniers in Jahresaufenthaltsbewilligungen soll aufgehoben werden, so dass die Erteilung von Jahresaufenthaltsbewilligungen inskünftig nach einheitlichen Kriterien zu erfolgen hätte. Für Saisonarbeiter aus dem EG-Raum und den EFTA-Staaten wäre eine Über-

gangsregelung vorzusehen; den langjährigen Saisonarbeitern ist eine bevorzugte Umwandlungspraxis zu gewähren.

8. Um die Ausländerpolitik der Schweiz flexibler zu gestalten und dem Stabilisierungsziel trotzdem Rechnung zu tragen, werden neue befristete Aufenthalt-Statute geschaffen, welche grundsätzlich kontingentiert bleiben. Die Dauer solcher befristeter Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen müsste mindestens sechs, höchstens achtzehn Monate betragen. Ein Familiennachzug und ein Berufswechsel wären nur ausnahmsweise und bei längerer Anwesenheit gestattet; ein Recht auf Verlängerung des Aufenthaltes ist nicht zu gewähren.

9. Staatsangehörige der europäischen Länder können ohne behördliche Bewilligungen jederzeit und ungehindert in der Schweiz einer Erwerbstätigkeit nachgehen, sofern der Aufenthalt auf längstens vier Monate

befristet bleibt. Als Erwerbstätigkeit gilt jede Tätigkeit als Arbeitnehmer bei einem Betrieb in der Schweiz.

10. Die Anwesenheit der Flüchtlinge und Asylbewerber wird gemäss den Bestimmungen des Asylgesetzes geregelt, so dass weiterhin zwischen der Ausländer- und Asylpolitik der Schweiz strikte getrennt wird. Zusammenfassend möchten wir unsere ausländerpolitische Strategie für die neunziger Jahre wie folgt umschreiben: Die Freizügigkeit der Personen soll dort realisiert werden, wo diese stabilitätspolitisch unbedenklich erscheint, d.h. im Bereich der Grenzgänger sowie der höchstens viermonatigen Aufenthaltsbewilligungen. Ebenfalls wäre die Freizügigkeit für die in der Schweiz niedergelassenen Staatsangehörigen der EG und der EFTA zu konzidieren. Am Saisonierstatut ist festzuhalten. Hingegen kann das Saisonierkontingent längerfristig und nach Massgabe zusätzlicher

Rekrutierungsmöglichkeiten im Rahmen der verstärkten Freizügigkeit angepasst werden.

Unter allen Umständen muss der Handlungsspielraum im Bereich der gezielten Rekrutierung von ausländischen Fachkräften zurückgewonnen werden – insbesondere durch die Brechung des Umwandlungsanspruches von Saison- in Jahresaufenthaltsbewilligungen.

Eine derartige Weichenstellung erscheint auch angesichts der Stabilisierungsversprechungen unumgänglich zu sein. Diese Massnahmen einer EG-konformen Ausländerregelung schlagen wir vor, um den Zugang der Schweizer Bürger zum europäischen Wirtschaftsraum sicherzustellen...

*Zentralverband
Schweizerischer Arbeitgeber-
Organisationen
Schweizerischer
Gewerbeverband
Vorort des Schweizerischen
Handels- und Industrie-Vereins*



**Auszug aus der gemeinsamen
Stellungnahme von Frauenor-
ganisationen zur Arbeits-
gesetzrevision vom Januar
1990. (Vorgelegt an einer
gemeinsamen Pressekonfe-
renz am 18. Januar.)**

...Im Arbeitsgesetz (ArG) von 1964 war ausdrücklich die Frau verantwortlich für Haushalt und Kinder. Die Familie war Frauensache. Neben biologisch begründeten Schutznormen, die Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit betrafen, ergaben sich aus dieser traditionellen Aufga-

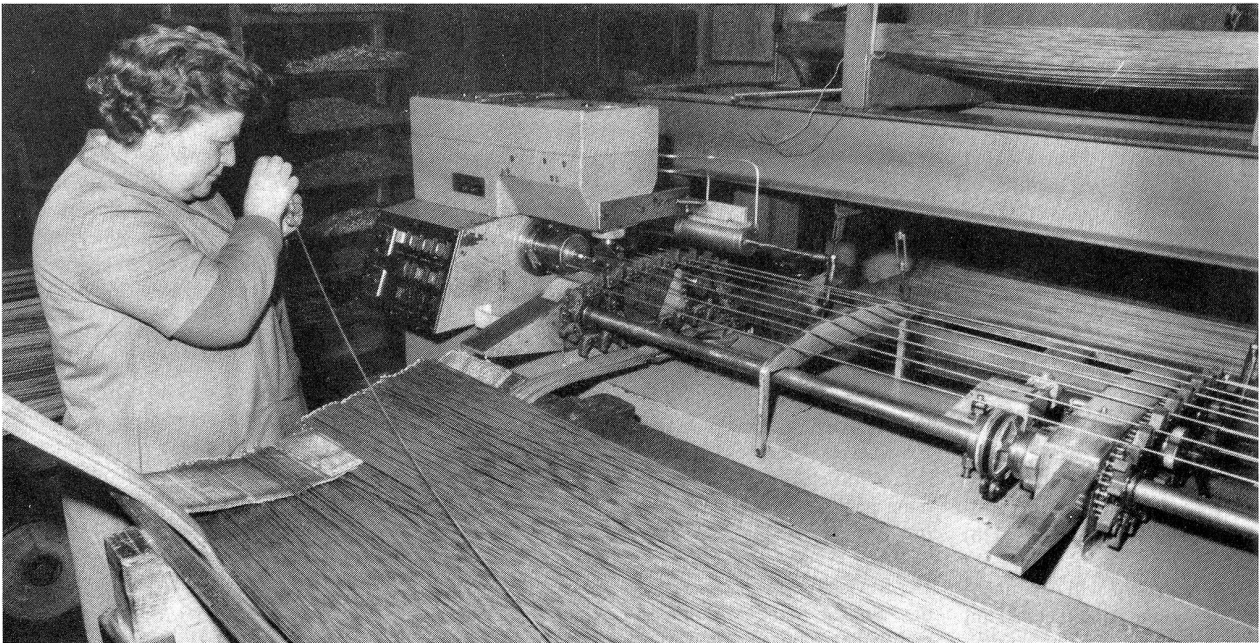
haltführende Arbeitnehmerinnen; ArG Art. 34/36).

Im Entwurf werden alle diese Sonderschutzvorschriften weitgehend aufgehoben, in der Meinung, damit sei für die Gleichstellung von Frau und Mann hinreichend gesorgt. Welches sind nun aber die Folgen dieses Vorgehens?

Schutzvorschriften für Frauen

Schutzvorschriften für Frauen sollten nur beibehalten werden, sofern sie biologisch begründet sind, also nur für Schwangere,

schaft und Stillzeit. Es könnte dies ein erster Schritt in Richtung Gleichberechtigung sein und das traditionelle Rollenmodell zum Teil aufheben. Wiederum fällt allerdings der ungenügende Mutterschaftsschutz auf: kein Mutterschaftsurlaub, sondern nur ein Arbeitsverbot während acht Wochen nach der Geburt. Es bleibt der Frau überlassen, sich gegen Überstunden oder Nachtarbeit zu wehren. Schwangere und stillende Frauen werden mit einem entsprechenden Arztzeugnis zur Nachtarbeit zugelassen! Der Mutterschaftsschutz



Bilder: Lukas Lehmann

beteiligung zwischen Mann und Frau Sonderschutzbestimmungen, die die soziale Funktion der Arbeitnehmerin als Hausfrau und Mutter schützen (Sonderschutzvorschriften über Nacht- und Sonntagsarbeit, besondere Arbeitszeitvorschriften für haus-

Wöchnerinnen oder stillende Frauen (Art. 33, 34, 35, 36).

An und für sich eine positive Entwicklung. Die Familie ist nicht mehr ausschliesslich Sache der Frauen. Geschlechtsspezifische Massnahmen beschränken sich auf Schwanger-

besteht so nur theoretisch. Denn je nach ökonomischer Lage oder Organisationsproblemen bei Haushalt und Erziehung werden die Arbeitnehmerinnen nicht unbedingt ihr Recht auf Schutzmassnahmen geltend machen. Das Revisionsprojekt soll an-

geblich den Gesundheitsschutz und die Gleichberechtigung verbessern. Im Endeffekt jedoch verschlechtert es die Lage der Frauen, indem es für sie die Möglichkeit von Nacharbeit vorsieht, ohne die der Männer zu verbessern. Bei Schwangerschaft bestehen bei diesen mangelnden Schutzvorschriften Möglichkeiten der Gesundheitsverschlechterung der Frau mit Risiken von Fehl- und Frühgeburten und deren Komplikationen hinsichtlich der körperlichen und geistigen Entwicklung des Kindes. Nach der Geburt dann Stress und Übermüdung für die Mutter, nicht ein besonders idealer Lebensstart für das Kind. Die Tatsache, dass Nacharbeit für Schwangere und stillende Frauen nicht ausdrücklich verboten wird, ist unakzeptierbar...

Nacht- und Sonntagsarbeit

Es wird möglich, sowohl Männer als auch Frauen sonntags und nachts zu beschäftigen. Die Sonntags- und Nacharbeit wird ausgedehnt statt eingeschränkt.

Formal eine Gleichstellung von Mann und Frau. Praktisch wird allerdings die Ungleichheit noch vertieft: Frauen sind allgemein weniger qualifiziert und abhängiger von einer Arbeit in der Nähe des Wohnortes, sie sind daher weniger mobil und werden eher eine vorgeschlagene Arbeitszeit annehmen müssen.

ArbeitnehmerInnen mit Familienpflichten

Es wird eine neue Schutzkategorie: «Arbeitnehmer mit Familienpflichten» (Art. 32a + 32b) gebildet.

Diese Kategorie will Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern unter 15 Jahren insbesondere hinsichtlich Sonntags- und Nacharbeit schützen, sofern EhepartnerIn sich nicht um Haushalt und Kinder kümmern kann. Dabei bleibt zu bemerken, dass für das BIGA Haushalt und Erziehung immer noch der Frau obliegen: die natürliche Rollentrennung... Die näheren Regelungen der Be-

rücksichtigung der Familienpflichten, wenn beide Ehepartner berufstätig sind, bleibt der Verordnung überlassen. In der Realität scheint sich diese Regelung weder durchzusetzen noch kontrollieren zu lassen. (Wer kontrolliert die Familienzustände, Staat oder Arbeitgeber?) Der vorgeschlagene Begriff könnte ein «reines Feigenblatt zur ersatzlosen Streichung der bestehenden Schutzvorschriften» (Dani Nordmann) sein.

...Vorgesehen ist dafür die Aufhebung des Art. 36 (Arbeitnehmerinnen, die einen Haushalt besorgen).

Kinder, Familie und Haushalt werden in eine andere Welt verbannt, strikt getrennt von der Berufswelt. Der Revisionsentwurf spiegelt eine Welt vor, die der Realität nicht entspricht: als ob alle ArbeitnehmerInnen entweder ohne Familienanhang wären oder mit einem Partner zu Hause. Dies ist noch diskriminierender als das alte ArG: denn wer wird sich weiterhin um Kinder und Haushalt kümmern? Ohne ausgedehnte Schutzbestimmungen für Mann und Frau werden es weiterhin die Frauen sein, und diesmal neben Sonntags-, Nacht- und Schichtarbeit.

Aufhebung des «Sittlichkeitschutzes» für Frauen

An und für sich ist dies positiv, denn der Begriff von «Sittlichkeit» entspricht sicher nicht mehr den Vorstellungen und den Bedürfnissen der Frauen in der Arbeitswelt. Aber auch hier wird der Wirklichkeit nicht Rechnung getragen: Frauen werden oft am Arbeitsplatz sexuell belästigt.

Der Revisionsentwurf lässt hier die Frauen ohne öffentlichen rechtlichen Schutz. Sexuelle Belästigungen stellen eine Verletzung der Integrität der Arbeitnehmerin dar und können ihre physische und psychische Gesundheit angreifen. Im neuen ArG sollte die «persönliche Integrität» der ArbeitnehmerInnen ausdrücklich geschützt werden. Rechtliche Massnahmen gegen sexuelle Belästigung

am Arbeitsplatz sollen vorgesehen werden.

Zusammenfassung

Die Gleichberechtigung von Frau und Mann wird nicht garantiert durch das Streichen von geschlechtsspezifischen Sondervorschriften.

Solange keine konkreten Massnahmen vorgesehen sind, die es dem Mann erlauben, seinen Teil bei Erziehung und Haushalt zu leisten, wird die Aufhebung spezieller Schutzvorschriften für Frauen die Ungleichheit und Ungerechtigkeit nur akzentuieren.

Der Revisionsentwurf trägt nur der Berufswelt Rechnung; die häusliche und erzieherische Arbeit wird ausgeschlossen und unsichtbar und bleibt so mehr denn je Frauensache.

Durch die geschlechtsneutrale Sprache, in der die Berufswelt zur Männerwelt wird und die Frauen dieser angepasst werden, stellt der Revisionsentwurf keine Möglichkeit dar, die ungleichen Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten zu korrigieren. Diese Ungerechtigkeit

Unterzeichnerinnen

Ruth Dreifuss, Mitglied der Eidg. Arbeitskommission
Sabina Steiger-Sackmann, Mitglied Eidg. Arbeitskommission
Rösy Bloeschlinger-Scherer, Schw. kath. Frauenbund
Marianne Ebel, Komitee 14. Juni
Madeleine Gafner, Frauengewerkschaft FGS
Rita Gassmann, Präsidentin SGB-Frauenkommission
Barbara Geiser, Zentralsekretärin SPS
Catherine Haus, Frauenkommission CRT
Claire Magnin, Frauenkommission SAP
Christine Salvisberg, OFRA-Schweiz
Marie-Therese Sautebin, Komitee 14. Juni
Sonya Schmidt, Präsidentin SP-Frauen
u.a.m.

existiert auf dem Arbeitsmarkt und wird nicht dadurch verschwinden, dass man sie sprachlich beschönigt, versteckt oder gar verschweigt...

Die vorgelegte Revision des ArG verschlechtert die Stellung der Frau, ohne die des Mannes zu verbessern. Dem Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau wird nicht Rechnung getragen.

Die gesellschaftlichen und sozialen Bedingungen sind für Frauen in allen Gebieten anders als für Männer (Beruf, Weiterbildung, Familie, Politik). Durch eine rein formale Gleichberechtigung wird nicht automatisch eine reelle Gleichstellung geschaffen. Dabei wird übersehen, wie ungleich die gesellschaftlichen, sozialen, kulturellen und traditionellen Strukturen für Frauen und Männer sind.

Die rein formale Gleichstellung anerkennt nur eine biologische Differenz zwischen den Geschlechtern und kümmert sich nicht um die soziale und wirtschaftliche Ungleichheit. Durch Aufhebung der speziellen Schutzmassnahmen für Frauen wird diese jedoch noch grösser. Wir wollen eine andere Gleichberechtigung von Frau und Mann, eine positive, aktive, welche die realen Ungleichheiten aufhebt. Deshalb verwerfen wir im Namen einer echten Gleichstellung den vorgelegten Entwurf zur Revision des ArG.

(Der gesamte Text kann bestellt werden bei: M. Therese Sautebin, Union 5, 2502 Biel.)