

Am 4. Juni 1984 hat der Nationalrat beschlossen, das Zusatzprotokoll Nummer 99 zum Europäischen Übereinkommen über die Rechtshilfe in Strafsachen mit dem Vorbehalt «Die Schweiz erklärt Nichtannahme von Kapitel I» zu genehmigen.

Um die Ratifizierung der drei unbestrittenen Zusatzprotokolle (Nummern 86, 98 und 97) nicht zu verzögern, beschloss der Ständerat am 26. September 1984, das Zusatzprotokoll Nummer 99 mit einem besonderen Bundesbeschluss C (siehe Fahne 83.062-3) zu genehmigen. Der Nationalrat seinerseits stimmte diesem Vorgehen am 13. September 1984 zu.

Am 24. September 1985 hat der Ständerat nun diesen neuen Bundesbeschluss C mit dem vom Nationalrat bereits beschlossenen Vorbehalt angenommen.

Die Kommission für auswärtige Angelegenheiten beantragt deshalb, dem vom Ständerat vorgelegten Beschlussentwurf ebenfalls zuzustimmen.

Widmer, Berichterstatter: Bei diesem Beschluss geht es ausdrücklich nur um eine formelle Bereinigung einer Differenz mit dem Ständerat. Materiell hat der Rat damals mit 70 gegen 40 Stimmen gegen einen Teil des Beschlusses entschieden. Ich bin von jener Minderheit gebeten worden, Ihnen mitzuteilen, dass diese Minderheit mit der Zustimmung zu diesem Bereinigungsbeschluss nicht etwa von ihrer seinerzeitigen Auffassung abgerückt ist. Diese Markierung der seinerzeitigen Position ist legitim. Ich hoffe, dass es möglich ist, mit dieser Mitteilung ans Plenum eine erneute Debatte zu vermeiden, woran Sie, so nehme ich an, am Freitag vormittag alle miteinander interessiert sind. Ich bitte Sie also, diesem formellen Bereinigungsbeschluss zuzustimmen.

Angenommen – Adopté

84.223

**Parlamentarische Initiative
Gleicher Lohn für Mann und Frau (Jaggi)
Initiative parlementaire
Egalité des salaires
entre hommes et femmes (Jaggi)**

Wortlaut der Initiative vom 14. Juni 1984

Gemäss Artikel 21sexies des Geschäftsverkehrsgesetzes und Artikel 27 des Geschäftsreglementes des Nationalrates reiche ich folgende parlamentarische Initiative in der Form der allgemeinen Anregung ein.

Das Gesetz räumt bei Streitfällen, die sich auf Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen beziehen, den Berufsverbänden ein Klagerecht ein,

– wenn die betroffenen Männer und Frauen anführen können, dass sie, gemäss Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung, eine gleichwertige Arbeit ausführen;

– wenn die Statuten dieser Berufsverbände ausdrücklich festhalten, dass sie die materiellen Interessen ihrer Mitglieder wahren müssen.

Der Bund erlässt gesetzliche Bestimmungen, welche die Kantone beauftragen, öffentlich-rechtliche Instanzen zu schaffen, die folgende Aufgaben haben:

– sie überwachen die Einhaltung des Grundsatzes «Gleicher Lohn für Mann und Frau» durch die privaten Unternehmen sowie die Verwaltungen und öffentlichen Betriebe;

– sie informieren die betroffenen Berufsverbände über die im Rahmen ihrer Tätigkeit gemachten Feststellungen;

– sie rufen die zuständige Gerichtsbehörde an, wenn die interessierten Personen oder Verbände nicht selber gerichtlich vorgehen, um bei Streitfällen, die sich auf Lohndiskriminierungen zwischen Männern und Frauen beziehen, ein Urteil fällen zu lassen;

– sie erstatten der Eidgenössischen Arbeitskommission jährlich Bericht über ihre Überwachungstätigkeit und über die Entwicklung der Frauenlöhne auf kantonaler Ebene.

Texte de l'initiative du 14 juin 1984

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.

La loi reconnaît aux organisations professionnelles la qualité pour agir en justice dans les litiges se rapportant à des inégalités salariales entre hommes et femmes, à condition que:

– les hommes et les femmes concernés puissent invoquer qu'ils effectuent un travail de valeur égale, conformément à l'article 4, 2^e alinéa, de la constitution fédérale,

– les statuts de ces organisations professionnelles prévoient expressément qu'elles sont chargées de défendre les intérêts matériels de leurs membres.

La Confédération légifère en vue de charger les cantons d'instituer des organismes de droit public investis des tâches suivantes:

– surveiller l'application du principe de l'égalité des salaires entre hommes et femmes dans les entreprises privées, ainsi que dans les administrations et les entreprises publiques;

– informer les organisations professionnelles concernées des constatations faites dans le cadre de leurs activités;

– en cas d'absence d'interventions judiciaires par les intéressés, saisir l'instance judiciaire compétente pour juger des litiges se rapportant à des discriminations salariales entre hommes et femmes;

– faire annuellement rapport à la Commission fédérale du travail sur leurs activités de surveillance et l'évolution des salaires féminins au niveau cantonal.

M. Darbellay présente au nom de la Commission de la sécurité sociale le rapport écrit suivant:

1. Contenu de l'initiative: 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, la conseillère nationale Yvette Jaggi a déposé, le 14 juin 1984, l'initiative parlementaire suivante, sous la forme d'une proposition conçue en termes généraux (texte voir ci-dessus).

2. Résultat de l'examen préliminaire et proposition: Conformément à l'article 21^{er} de la loi sur les rapports entre les conseils (nouvelle version), la Commission de la sécurité sociale a procédé à l'examen préalable de l'initiative et a entendu, lors d'une première séance tenue le 21 janvier 1985, l'auteur de l'intervention, ainsi que des représentants de l'Office fédéral de la justice. Elle a demandé à cet office de présenter un rapport sur diverses questions soulevées par l'initiative et a pris acte des réponses obtenues au cours d'une autre séance, qui a eu lieu le 28 juin 1985.

Après une discussion nourrie, la commission a conclu à la majorité des membres que l'initiative émet un vœu tout à fait justifié. Elle a constaté notamment que l'article constitutionnel accepté le 14 juin 1982 par le peuple et les cantons, selon lequel les femmes ont droit au même salaire que les hommes à travail équivalent, n'a eu que peu d'effets jusqu'ici, ce qui semble rendre nécessaire l'adoption de dispositions légales complémentaires. Cependant, une minorité de la commission craint que de telles prescriptions n'empiètent trop sur les attributions des cantons et ne modifient le droit privé d'une manière inadmissible.

La majorité de la commission (9 voix contre 5) propose de donner suite à l'initiative parlementaire.

En revanche, la minorité de la commission (Allenspach,

Hösl, Pfund, Tschuppert) propose de ne pas donner suite à l'initiative et de la classer.

3. Considérations de la commission: Bien qu'on ait constaté ces dernières années une sensible diminution des différences de salaires entre hommes et femmes, celles-ci gagnent encore actuellement 25 à 30 pour cent de moins que leurs collègues masculins selon leur genre d'occupation. Le 14 juin 1981, le peuple et les cantons ont décidé de fixer dans la constitution le principe de l'égalité des salaires. La troisième phrase du nouvel alinéa 2 de l'article 4 a la teneur suivante: «Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.» Malgré les différences de salaire qui subsistent et quoique la disposition citée soit immédiatement applicable, il n'y a eu depuis 1981 qu'une seule plainte de travailleuses s'estimant lésées par rapport à leurs collègues masculins. L'hésitation des femmes à faire usage du droit de recours doit manifestement être attribuée à la crainte de perdre leur emploi.

La présente initiative vise à faire respecter l'article constitutionnel susmentionné puisqu'elle accorde un droit de recours aux organisations professionnelles et qu'elle donne pour mandat aux cantons de charger les autorités de droit public d'exiger l'application du principe de l'égalité des salaires.

Pour la commission, il est incontestable que la 3^e phrase du 2^e alinéa de l'article 4 cst. est immédiatement applicable, c'est-à-dire qu'on peut porter les litiges directement devant un tribunal. La majorité de ses membres estime qu'une législation d'exécution n'est pas seulement admissible, mais nécessaire, faute de quoi – comme le montre l'expérience – cette disposition constitutionnelle restera lettre morte.

L'intervention de représentants d'organisations professionnelles dans des conflits du travail est actuellement réglementée de façon fort diverse selon les cantons. D'après la majorité de la commission, le fait d'accorder un droit de recours aux organisations professionnelles pourrait contribuer efficacement à faire respecter le principe de l'égalité des salaires, car les travailleuses ne sont généralement pas en mesure de déposer plainte contre leur employeur. De son côté, la minorité de la commission pense que la procédure simple devant le tribunal de prud'hommes ne serait plus possible si l'organisation professionnelle avait un droit de recours. Mais cette opinion n'est nullement partagée par l'Office fédéral de la justice.

La minorité de la commission estime qu'en chargeant les cantons d'instituer un organisme habilité à surveiller l'application du principe de l'égalité des salaires, la Confédération empiéterait par trop sur les compétences des cantons. Le droit public tendrait d'autre part à supplanter en ce domaine le droit privé.

La majorité de la commission relève que l'acceptation de l'initiative n'entraîne aucune modification des dispositions régissant le contrat de travail. La limitation de l'autonomie des particuliers lors de la fixation du salaire a déjà eu lieu lorsque le 2^e alinéa de l'article 4 cst. a été adopté; l'initiative ne réclame que des dispositions d'exécution de cet article. Il faut d'ailleurs signaler que, dans la législation sur le travail, les éléments du droit privé et du droit public sont étroitement imbriqués et que le droit privé contient des règles motivées par la politique sociale. Elle estime en outre que l'obligation faite aux cantons de désigner un organisme de surveillance ne serait pas de nature à remettre fondamentalement en question la répartition des tâches en ce domaine et ne porterait guère atteinte au droit des cantons de légiférer en matière de procédure civile.

La minorité de la commission estime que la réalisation des objectifs de l'initiative pourrait éventuellement nuire aux femmes, parce que l'employeur hésiterait à les engager ou risquerait d'établir une nette séparation entre hommes et femmes, soit en créant des subdivisions, soit en différenciant les professions.

La majorité de la commission considère qu'il est choquant de voir qu'en dépit de l'article constitutionnel susmentionné, il existe toujours de grandes disparités entre les salaires des hommes et ceux des femmes pour des travaux

de valeur égale. Puisque, manifestement, la disposition en question ne suffit pas à assurer l'égalité de traitement recherchée, il semble tout à fait normal d'édicter des dispositions d'exécution complémentaires. Comme rien n'est entrepris actuellement en la matière, ni à l'Assemblée fédérale ni dans l'administration, la commission propose à la majorité de donner suite à l'initiative parlementaire et de charger une commission d'élaborer un projet de texte.

Begründung der Initiatorin

Exposé des motifs de l'auteur de l'initiative

Les enquêtes de l'OFIAMT sur les salaires et traitements le confirment année après année: les femmes gagnent, selon la catégorie de travailleurs, 15 à 35 pour cent de moins que leurs collègues masculins, et cela malgré un rattrapage perceptible depuis 1965 à 1970. Bien entendu, l'écart statistique moyen de 33 pour cent enregistré en octobre 1983 chez les ouvriers et les employés ne saurait être entièrement mis sur le compte d'une discrimination à l'égard des travailleuses. Il n'en reste pas moins que l'analyse détaillée des gains horaires et mensuels moyens obtenus dans les diverses professions fait régulièrement apparaître des différences de 25 à 30 pour cent entre les hommes et les femmes. Quant aux rares conventions collectives contenant des dispositions relatives à l'égalité des salaires, elles prévoient un rapprochement progressif, ou se contentent de réaffirmer le principe.

Le fait que la situation ne soit pas plus brillante dans nombre d'autres pays industrialisés ne peut évidemment nous servir d'excuse pour la réalisation très imparfaite du principe inscrit dans la Convention n° 100 de l'OIT, ratifiée par la Suisse en 1972. Et l'article 4 cst. féd. a permis de mettre partiellement en pratique l'égalité des traitements dans la fonction publique fédérale et cantonale dans le courant des années septante, plus particulièrement après le fameux arrêt rendu dans l'affaire Loup (ATF 103 la 517 ss.).

Le 14 juin 1981, le peuple et les cantons inscrivaient le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes dans la constitution fédérale. La troisième phrase du nouvel alinéa 2 de l'article 4 cst. reconnaît aux travailleurs et travailleuses le «droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale». Le constituant l'a voulu – et la doctrine l'a bien compris ainsi – que ce droit puisse être invoqué par les intéressé(e)s directement devant les tribunaux civils. Toute personne se considérant comme discriminée au niveau de ses conditions de rémunération par rapport à un(e) collègue de l'autre sexe peut donc soumettre son dossier au juge. Certains avaient redouté que, dès le 15 juin 1981, cette disposition directement applicable provoque un engorgement immédiat des tribunaux. Exprimées avant la votation fédérale, ces craintes se sont par la suite révélées sans fondement, et cela pour une raison toute simple: en l'absence d'une protection efficace contre les licenciements, les travailleuses concernées n'osent pas courir le risque de perdre leur emploi; elles craignent de perdre ainsi tout leur salaire, pour faire valoir leur droit à voir ce dernier augmenté de la différence constatée avec un collègue effectuant un travail de valeur analogue.

Aussi ne faut-il pas s'étonner du fait que la seule action entreprise depuis le 14 juin 1981 l'ait été non pas par une salariée du secteur privé, mais par un groupe d'infirmières contre la collectivité – la ville de Zurich en l'occurrence – qui les emploie, dans le but de mettre en évidence les discriminations dont les diplômées d'une profession fortement féminisée sont victimes par rapport aux autres employés de l'administration. On connaît l'histoire, encore inachevée mais déjà significative, de cette affaire: le tribunal administratif de Zurich, devant lequel elle avait été portée, a refusé d'entrer en matière par décision du 2 mars 1983; recours ayant été déposé devant le Tribunal fédéral, la Haute Cour, dans son arrêt du 11 novembre 1983, reconnaît aux six infirmières en cause la qualité pour agir... et les renvoie devant le Tribunal administratif de Zurich pour qu'il se prononce cette fois quant au fond – ce qu'il n'a toujours pas fait à l'heure actuelle.

Cette affaire, de même que la (non) jurisprudence établie depuis le 14 juin 1981, fait apparaître les principales difficultés auxquelles se heurtent aujourd'hui – et se heurteront aussi longtemps que les circonstances juridiques ne changeront pas – les personnes désireuses d'obtenir la reconnaissance effective de leur droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, à savoir:

- les effets horizontaux directs déployés par la dernière phrase de l'article 4, 2^e alinéa cst. féd., n'ont donné lieu à aucune action concernant le secteur privé;
- l'unique action entreprise l'a été par un groupe, soutenu par une association professionnelle, à laquelle la qualité pour agir n'a pas été reconnue, ni par le Tribunal administratif zurichois, ni par le Tribunal fédéral;
- cette action met en évidence la lenteur des procédures et les aléas qu'elles peuvent comporter dans le droit actuel, de même que les hésitations des juges devant les problèmes posés par l'application directe d'un principe unanimement reconnu comme équitable, mais effectivement difficile à mettre en pratique – même si les techniques et les critères d'évaluation des fonctions et du travail sont désormais au point, et mis en œuvre dans les administrations publiques et les grandes entreprises privées.

C'est pour tirer la leçon des premières années d'«application» de l'égalité des salaires et contribuer à un meilleur respect de la disposition constitutionnelle dans l'avenir, que l'initiative parlementaire 84.223 demande l'intervention du législateur en vue de

- rendre non pas plus faciles, mais objectivement possibles, les actions en justice fondées sur le principe inscrit dans la dernière phrase de l'article 4, 2^e alinéa cst. féd.
- charger les cantons d'instituer des organismes de droit public investis d'une série de tâches tendant à favoriser l'application du principe de l'égalité des salaires entre hommes et femmes.

Certes, il aurait été préférable d'éviter l'intervention du législateur dans ce domaine où, par exception, une disposition constitutionnelle développe des effets horizontaux directs. Mais, ainsi que l'arrêt du Tribunal fédéral est venu le confirmer, il importe désormais de tendre à faire intervenir le législateur pour en assurer l'application.

Aujourd'hui, il ne s'agit plus de calendrier, mais du principe même: l'expérience des premières années a démontré qu'il pourrait demeurer largement lettre morte si le juge chargé de reconnaître le droit à l'égalité n'a pas l'occasion de le faire. Et cette occasion ne se présentera pas tant que les personnes intéressées devront agir seules, au péril de leur emploi, sans l'appui d'organisations professionnelles ni d'institutions de surveillance.

C'est à offrir ce double appui que devrait se limiter l'indispensable intervention du législateur. Il lui suffira de modifier la procédure pour les affaires de droit du travail, par exemple en amendant l'article 343 CO, qui précise justement la procédure à suivre pour le règlement des litiges relevant du contrat de travail. Il s'agirait en l'occurrence notamment de reconnaître aux organisations professionnelles la qualité pour intenter une action en constatation (de l'inégalité) et en cessation (de ladite). Conformément à la jurisprudence, notamment en matière de concurrence déloyale, la reconnaissance de la qualité pour agir serait subordonnée à la condition d'une mention expresse dans les statuts de l'association, selon laquelle cette dernière peut se charger de défendre les intérêts matériels de ses membres.

Quant aux organismes dont l'initiative parlementaire demande l'institution, ils auraient diverses missions à remplir, dont la liste figure dans le texte même de l'initiative. Elles auraient une fonction de surveillance, d'information, voire de saisir des juridictions compétentes. L'envoi de rapports périodiques à la Commission fédérale du travail impliquerait une extension du mandat confié à cette dernière, instituée par la loi sur le travail et appelée donc à donner son avis sur les questions de législation et d'exécution relatives aux entreprises publiques et privées soumises

aux dispositions de la LT. Il ne serait sans doute pas nécessaire de créer dans tous les cantons de nouveaux organismes pour toutes les tâches liées à l'application du principe de l'égalité des rémunérations. Certaines commissions et autres instances existantes pourraient certainement se voir confier de nouvelles tâches.

Nous le savons: l'intervention du législateur en matière de procédure ne suscitera pas davantage qu'une norme constitutionnelle directement applicable la mise en pratique soudaine du principe de l'égalité des salaires payés aux hommes et aux femmes pour un travail de valeur égale. Toute illusion sur ce point s'efface d'ailleurs devant l'évolution observée dans les pays qui ont proclamé dans les années soixante ou septante déjà le droit à l'égalité des rémunérations. Mais justement, au vu des développements connus par la législation et la jurisprudence dans ces pays, comme de l'expérience (non) faite ces dernières années en Suisse, il paraît souhaitable et logique de créer les conditions pour une application, si possible bonne, du principe inscrite le 14 juin 1981 dans notre charte fondamentale.

Et s'il faut en passer par la loi pour régler certaines questions de procédure et de surveillance, mieux vaut ne pas attendre davantage. En acceptant le 22 février 1984 le postulat 83.962, le Conseil fédéral lui-même se montre disposé à étudier l'opportunité de faire intervenir le législateur dans un délai raisonnable. Il appartient désormais au Parlement de se prononcer sur cette opportunité, et de l'approuver s'il juge utile de créer les conditions permettant une véritable application du droit reconnu aux salarié(e)s de ce pays de recevoir une rémunération égale pour l'accomplissement d'un travail de valeur égale.

Antrag der Kommission

Mehrheit

Der Initiative sei Folge zu geben.

Minderheit

(Allenspach, Hösli, Pfund, Tschuppert)

Der Initiative sei keine Folge zu geben.

Proposition de la commission

Majorité

Il est donné suite à l'initiative.

Minorité

(Allenspach, Hösli, Pfund, Tschuppert)

Il n'est pas donné suite à l'initiative.

Präsident: Sie haben schriftlich ausgeteilt erhalten: einerseits den Bericht der Kommission, andererseits den Antrag der Initiantin, die auf den zweiten Teil der Initiative verzichtet. Ich habe bereits 14 Wortmeldungen. Ich möchte Ihnen doch zu bedenken geben, dass wir uns hier im Vorprüfungsverfahren befinden und möchte Sie deshalb um entsprechende Kürze bitten.

Mme Jaggi: En Suisse comme dans tous les pays pour lesquels on possède à ce sujet des données tant soit peu fiables, le niveau des salaires versés aux femmes demeure largement inférieur à celui des salaires payés aux hommes. Pour nous en tenir au cas de la Suisse, rappelons que selon les enquêtes annuelles de l'OFIAMT sur les salaires et les traitements, l'écart entre la rémunération du travail des hommes et des femmes se maintient à 33 pour cent. En d'autres termes, les salaires et traitements versés aux ouvriers et aux employés sont près de la moitié supérieurs à ceux que touchent, en moyenne, les ouvrières et les employées. Dans son commentaire annuel, l'OFIAMT déclare, imperturbable, que la différence statistique de 33 pour cent ne permet pas de conclure à un degré correspondant de discrimination des femmes en matière de rémunération.

Certes, il y a d'autres facteurs qui expliquent, sans les justifier, cette persistante différence: en premier lieu, le

niveau de formation, généralement inférieur chez les femmes, et par ailleurs, le fait que, souvent, elles ne poursuivent pas une carrière continue mais exercent une activité professionnelle intermittente qu'elles interrompent pendant une quinzaine ou une vingtaine d'années, avec toutes les difficultés que cela peut impliquer pour une reprise éventuelle, après le temps consacré à l'éducation des enfants. Mais cela n'empêche pas que, pour l'essentiel, les inégalités de salaires moyens entre hommes et femmes sont bel et bien des discriminations liées au sexe. Pour preuve, il suffit de se référer aux données détaillées par branches et professions. Là où le taux de féminisation est relativement élevé, comme par exemple dans l'industrie alimentaire et textile ou encore dans le commerce de détail, les écarts moyens sont couramment supérieurs à 30 pour cent, les records étant détenus avec près de 40 pour cent par certaines professions de l'industrie du vêtement, de la chaussure ou du papier. Inversement, des branches mieux loties font de louables et réels efforts pour réduire l'écart entre hommes et femmes; c'est le cas, par exemple, dans la chimie, les banques et les assurances.

Mais il y a plus grave, et qui apparaît au niveau des salaires moyens, toutes branches confondues. Dans l'ensemble, on constate en effet un blocage depuis 1981 des progrès faits antérieurement dans le sens d'un rapprochement des niveaux de rémunération. Le rattrapage, enregistré vers la fin des années soixante, dans l'industrie et surtout dans les années septante dans le secteur des services, a fait place à une phase de stabilisation manifeste depuis 1980-1981. En 1984, les salaires des ouvrières et des employées représentaient 67 pour cent de ceux des ouvriers et des employés. C'est la fameuse discrimination d'un tiers précitée.

Depuis 1945, il n'y a jamais eu plus de deux ans de suite, un accroissement réel des salaires payés aux femmes qui ait été inférieur à celui des salaires masculins. Jamais, sauf justement depuis 1980-1981. Fâcheuse coïncidence, puisque le 14 juin 1981 le peuple et les cantons inscrivait le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes dans la constitution fédérale. La troisième phrase du nouvel alinéa 2 de l'article 4 reconnaît aux travailleurs et aux travailleuses le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Cette disposition développe des effets horizontaux et directs; sur ce point, tout le monde est d'accord. Je vous renvoie au message concernant l'initiative pour l'égalité des droits, daté du 14 novembre 1979, aux déclarations du Conseil fédéral devant chacune des Chambres, aux explications envoyées aux citoyens en vue de la votation du 14 juin 1981 par la Chancellerie fédérale, à la doctrine unanime sur ce point, et même au Tribunal fédéral qui a eu l'occasion de se prononcer à ce sujet, le 11 novembre 1983; dans un arrêt non encore publié, le Tribunal fédéral reconnaît expressément le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale comme un droit subjectif, auquel personne ne peut renoncer, et un droit directement invocable devant le juge par les intéressés, c'est-à-dire par toute personne ayant de bonnes raisons de se sentir discriminée au niveau de ses conditions de rémunération, par rapport à un collègue de l'autre sexe.

Il s'agit, pour les intéressés, non pas de faire, jusque dans les derniers détails, la démonstration du mécanisme ni la preuve du montant exact de la discrimination, mais bien de rendre vraisemblable une telle inégalité de traitements dont les modalités peuvent être élucidées par une expertise à effectuer à la demande du jury.

Cependant, l'idée de devoir légiférer pour qu'un principe directement applicable soit effectivement appliqué n'est pas indispensable à première vue, mais elle avait déjà été indiquée dans le message lui-même comme d'ailleurs dans les débats parlementaires. Il faut dire que certains avaient redouté ou feint de craindre que l'acceptation d'une disposition constitutionnelle directement applicable allait provoquer un engorgement général des tribunaux civils ou administratifs compétents. Exprimées avant la votation fédérale du 14 juin 1981, ces craintes se sont révélées par la suite tout à fait sans fondement, et cela pour une raison bien simple et

facile à imaginer: en l'absence d'une protection efficace contre les licenciements, les travailleuses concernées n'osent pas entreprendre une action qui pourrait leur faire courir le risque majeur, celui de perdre leur emploi.

Dans une telle conjoncture en effet, aggravée par l'absence d'une protection efficace contre les licenciements, l'audace est ressentie comme de la témérité, et les aléas d'une procédure judiciaire apparaissent comme autant d'obstacles insurmontables, du moins à une personne isolée travaillant dans l'économie privée.

Aussi ne faut-il pas s'étonner du fait que la première et, pendant plusieurs années, la seule et unique action entreprise après le 14 juin 1981 l'ait été non par une salariée du secteur privé mais par un groupe d'infirmières contre la collectivité qui les emploie, en l'occurrence la ville de Zurich. On connaît l'histoire encore inachevée mais déjà significative de cette fameuse affaire des infirmières zurichoises sur le fond de laquelle il n'a pas encore été tranché. Deux autres affaires ont été en revanche tranchées récemment, juste au début de l'été, et l'une et l'autre en faveur de la travailleuse discriminée qui avait intenté action. Il s'agit de l'affaire de cette ancienne – je dis bien ancienne – employée d'une fabrique d'ameublement dans le canton de St-Gall qui, pour éviter tout risque, a intenté action après avoir quitté son emploi; c'est l'affaire aussi d'une fonctionnaire de l'administration cantonale d'Obwald qui a recouru contre une discrimination de salaire ou de classification. Dans les deux cas, le juge a reconnu que la plaignante avait fait un travail au moins analogue à celui de ses prédécesseurs masculins, et que le remplacement par une femme avait permis à l'employeur, privé dans un cas, public dans l'autre, d'économiser quelques dizaines ou centaines de francs par mois jusqu'au moment, bien sûr, où le juge a prononcé la somme due.

Evidemment, il aurait été préférable d'éviter l'intervention du législateur dans un domaine où, par une heureuse exception, la disposition constitutionnelle développe des effets horizontaux. Mais justement, ce n'est pas pour réaffirmer inutilement un principe approuvé par le souverain qu'il s'agit de faire intervenir le législateur. Ce que la loi doit assurer en l'occurrence, c'est l'application de ce principe à laquelle la procédure usuelle fait concrètement obstacle. Il importe dès lors que la loi vienne modifier la procédure pour mieux servir le principe lui-même. Car on voit bien désormais que ce principe pourrait rester lettre morte. Il suffirait pour cela que le juge chargé de reconnaître le droit à l'égalité n'ait tout simplement pas l'occasion de le faire. Cette occasion ne se présentera guère aussi longtemps que les personnes intéressées devront agir seules au péril de leur emploi, sans l'appui d'organisations professionnelles. C'est pour offrir cet appui nécessaire, indispensable, que l'initiative parlementaire préconise l'intervention du législateur. Il s'agit de modifier les modalités de traitement des affaires relevant du droit du travail. Ce changement pourrait se faire par un complément à l'article 343 du code des obligations qui fixe justement la procédure à suivre par la juridiction civile compétente pour statuer sur les litiges relatifs au contrat de travail.

Aux termes de l'initiative parlementaire, il s'agirait donc de reconnaître aux organisations professionnelles, d'employeurs ou de travailleurs s'entend bien, la qualité pour intenter notamment une action en constatation de la discrimination salariale et en cessation de l'inégalité de traitement entre hommes et femmes. Je crois en effet que la reconnaissance de la qualité pour agir des associations est une condition pratiquement nécessaire pour l'assistance aux intéressés qui n'oseraient pas agir individuellement, soit pour faire valoir l'intérêt public, comme c'est le cas en matière de protection de la nature et du paysage, soit pour ouvrir action dans leur propre intérêt. En droit du travail, il existe toute une jurisprudence à propos de la qualité pour agir. Cette jurisprudence impose aux organisations professionnelles des conditions qui doivent être remplies au niveau de leurs statuts et des objectifs qu'elles poursuivent. Ces conditions sont rappelées dans le texte de l'initiative.

En ma qualité de non-juriste, je me garderai bien de préconiser le détail des modalités de la qualité des associations professionnelles pour introduire action. Cependant, comme cette question a fait l'objet d'interprétations diverses, je tiens à préciser trois points.

Premièrement, contrairement à ce que prévoit le droit de certains pays étrangers, par exemple en Belgique ou en France, je n'envisage pas que l'organisation syndicale des travailleurs ait qualité pour agir seule, ni contre la volonté de son adhérent encore moins concerné à son insu. Le membre des syndicats en question doit non seulement connaître l'action intentée par son organisation, mais encore donner son accord exprès pour une telle action.

Deuxièmement, concernant l'identité de la personne intéressée, on sait que, juridiquement, il n'y a pas de motif d'obliger une association professionnelle qui introduit une action en paiement de salaire pour un de ses membres de révéler l'identité de cette personne. Mais pratiquement, en cas de procès, il ne sera guère possible de ne pas laisser apparaître cette identité. En effet, le juge est appelé à trancher des situations de droit concrètes et identifiables et non pas à juger globalement si dans une entreprise donnée, le principe de l'égalité des salaires est ou non respecté.

Troisièmement, la demande de l'organisation professionnelle vise seulement à la constatation de droit et à la détermination du salaire égal, suite évidemment à l'appréciation de la valeur égale du travail fourni par la femme, généralement discriminée, et l'homme, généralement mieux payé. Il est bien clair que seule la personne victime d'une discrimination salariale peut réclamer réparation du préjudice matériel subi.

Encore quelques mots, tout d'abord à l'adresse des représentants des milieux paysans si nombreux dans ce conseil. La semaine dernière, dans le cadre du débat fleuve à propos du 6^e rapport sur l'agriculture, vous avez accepté un postulat de la commission qui invitait le Conseil fédéral à revoir dès que possible les bases du calcul du revenu paritaire en vue de corriger, complètement cette fois, la discrimination dont sont encore victimes les femmes paysannes par rapport aux paysans. En votant ce postulat, vous avez sans doute pensé d'abord à l'augmentation possible de la rétribution équitable. Vous aviez aussi en vue, je l'espère, la concrétisation du principe de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes: ils doivent recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Vous, membres paysans de ce conseil, vous êtes servis en la matière. L'initiative parlementaire qui vous est proposée aujourd'hui demande au fond la même chose pour les salariés syndiqués des autres secteurs économiques que l'agriculture, soit pour les travailleurs de l'industrie et du commerce. Vous ne pouvez pas refuser à ces derniers ce que vous avez accordé aux femmes paysannes, la semaine dernière.

Dernier point: hier, j'ai renoncé à la seconde partie de mon initiative parlementaire, qui demandait l'institution dans les cantons d'organismes de droit public ayant une triple fonction de surveillance, d'information et, cas échéant, de saisie de l'instance judiciaire. J'aurais peut-être consenti plus tôt à ce renoncement, si la commission n'avait pas décidé de donner suite par le même score aux deux parties de l'initiative. Mais depuis lors il y a eu, hier matin très exactement, la votation sur la pétition des Appenzelloises. La décision de notre conseil a montré à l'évidence qu'une très large majorité du Parlement est très attachée au fédéralisme, en particulier quand il s'agit de ne pas contraindre les cantons à respecter l'article 4 de la constitution. Pour ne pas mobiliser deux jours de suite le fédéralisme contre les femmes, j'ai donc préféré m'en tenir à la première partie de l'initiative parlementaire relative à la qualité pour agir des organisations professionnelles au nom des hommes et des femmes qui ont adhéré à un syndicat. Je vous demande instamment de voter cette initiative et de faire acte de législateurs respectueux de la volonté du souverain qui a inscrit, le 14 juin 1981, l'égalité des droits entre les hommes et les femmes dans la constitution fédérale.

Allenspach, Sprecher der Minderheit: Gestatten Sie mir eine Vorbemerkung. Die Freisinnig-demokratische Partei hat dem Verfassungsgrundsatz in Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung über die gleichen Rechte von Mann und Frau zugestimmt. Der Sprechende hat sich damals in der Volksabstimmung aktiv für dessen Annahme eingesetzt. Wir betrachten den Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau für gleichwertige Arbeit als direkt anwendbares und unmittelbar klagbares Recht. Diese Konzession soll für Gegenwart und Zukunft wegweisend sein.

Die Mehrheit der nationalrätlichen Kommission für soziale Sicherheit hat der parlamentarischen Initiative von Frau Jaggi zugestimmt. Ich vertrete hier den Antrag der Kommissionsminderheit, der Initiative sei keine Folge zu geben und damit sei auch keine Kommission zu beauftragen, eine Vorlage auszuarbeiten. Das galt in der Kommission für die ursprüngliche Initiative von Frau Jaggi. Das gilt heute ebenso für die Initiative in der reduzierten Form.

Dieser Initiative liegen zwei Annahmen zugrunde. Sie geht erstens davon aus, dass die Frauen trotz Lohngleichheitsgrundsatz wegen ihres Geschlechts für gleichwertige Arbeit nach wie vor etwa 25 bis 30 Prozent weniger Lohn als die Männer erhielten. Diese Argumentation stützt sich auf die Lohnstatistik des BIGA. Diese Lohnstatistik kann aber nicht als Beweismittel herangezogen werden, weil diese Lohnstatistik in den Globalzahlen und in den statistischen Durchschnittswerten das im allgemeinen höhere Dienst- und Lebensalter der im Erwerbsleben stehenden Männer nicht berücksichtigt und damit die Tatsache vernachlässigt, dass in der Schweiz mit zunehmendem Dienst- und Lebensalter höhere Löhne ausgerichtet werden. In dieser Statistik sind Überstunden, Schicht- und Nachtarbeitszuschläge eingeschlossen, teilweise sogar die ausgerichteten Familien- und Kinderzulagen, die mehrheitlich dem Männerlohn zugeschlagen werden. Leicht verkürzte Arbeitszeit, die sich naturgemäss in entsprechend gekürzten Löhnen niederschlägt und bei Frauen häufiger ist als bei Männern, wird ebenfalls nicht auf eine vergleichbare Basis umgerechnet. Selbst im Bundesdienst sind die Durchschnittsverdienste der Frauen wesentlich geringer als die Durchschnittsverdienste der Männer.

Aus diesen und weiteren Gründen ist es unrichtig, zu behaupten, die Lohnstatistik des BIGA beweise, dass der Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau laufend und in gravierender Weise verletzt werde.

Seit der Verankerung dieses Lohngleichheitsgrundsatzes in der Verfassung sind systematisch die diskriminierenden Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen und betrieblichen Lohnreglementen eliminiert worden. Es ist bezeichnend, dass Frau Jaggi keinen einzigen Gesamtarbeitsvertrag mit diskriminierenden Bestimmungen hier erwähnt hat. Ende dieses Jahres wird es in meiner sehr umfangreichen Sammlung von Gesamtarbeitsverträgen keinen einzigen mehr geben, der solche diskriminierende Bestimmungen enthält. Gleiches gilt für die betrieblichen Lohnreglemente und die Lohnbewertungssysteme. Die Praxis zeigt übrigens recht deutlich, dass Männer und Frauen nicht sehr häufig an gleichen oder gleichwertigen Arbeitsplätzen gleichwertige Arbeit verrichten.

Die Initiative Jaggi geht ferner von der Annahme aus, die Frauen seien aus Furcht vor dem Arbeitgeber nicht in der Lage, ihre Rechte geltend zu machen. Die arbeitsrechtliche Judikatur zeigt indessen deutlich, dass Frauen in gleicher Weise wie Männer klagen, wenn es um ihre arbeitsvertraglichen Rechte, wie Überstundenentschädigungen, Ferien, Gratifikationen usw., geht. Es ist nicht einzusehen, weshalb sie dann ausgerechnet bei diesem Gleichheitsgrundsatz nicht den Mut zur Klage haben sollten, den sie in allen anderen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen an den Tag legen.

Die Argumentationsbasis der Initiative ist also sehr brüchig. Sollen auf dieser zweifelhaften Argumentationsbasis fundamentale Änderungen unserer Rechtsordnung vorgenommen werden? Dabei ist massgebend, was im Text dieser Initiative steht und nicht etwa die mündlichen Interpretatio-

nen, die in Zeitungsartikeln oder hier in diesem Rate gegeben werden. Ich beziehe mich auf den Text dieser Initiative, und dort wird deutlich, dass die Initiative allen Berufsverbänden, die statutengemäss befugt sind, die materiellen Interessen ihrer Mitglieder zu wahren, ein uneingeschränktes und ein selbständiges Klagerecht einräumt. Wir kennen viele Berufsverbände mit diesen Statutenbestimmungen; dieses Klagerecht würde also nicht allein den Gewerkschaften und den Angestelltenverbänden eingeräumt, sondern praktisch allen Berufsverbänden der Schweiz. Einer dieser vielen berechtigten Berufsverbände könnte dann stellvertretend für irgendeine Arbeitnehmerin klagen, auch dann, wenn diese Arbeitnehmerin in einem anderen Berufsverband organisiert ist oder mit einem Berufsverband überhaupt nichts zu tun haben will. Wir können einem derartigen Verbandsklagerecht nicht zustimmen.

Gemäss der Initiative benötigt dieser Berufsverband zur Klageerhebung keine Prozessvollmacht und keine Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmerin. Der Berufsverband könnte sogar gegen den ausdrücklichen Willen der Frau klagen. Damit könnte ein aussenstehender Dritter in ein intaktes Arbeitsverhältnis eindringen und eine von beiden Partnern als befriedigend bezeichnete Zusammenarbeit stören. Das selbständige Klagerecht der Berufsverbände würde ein ganz fundamentales Recht aufheben, nämlich das Recht eines jeden, auf die Geltendmachung einer Forderung zu verzichten. Wir glauben nicht, dass die mit dem Verbandsklagerecht verbundene Entpersönlichung des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmerinnen Vorteile brächte und den Bedürfnissen unserer Zeit entspricht.

Wir müssen uns auch bewusst sein, dass dieses Klagerecht der Berufsverbände in die kantonale Zivilprozessordnung eingreift und unter Umständen das einfache Verfahren vor Arbeitsgericht verunmöglicht.

Die Kommission hat es abgelehnt, die Meinung der Kantone über derartige Eingriffe des Bundes in die kantonale Rechtsordnung einzuholen, offenbar, weil sie eine klare Ablehnung der Kantone befürchtete. Es wäre wenig sinnvoll, einer Nationalratskommission einen imperativen und detaillierten Gesetzesauftrag zu geben, der – wie unsere Umfragen ergeben haben – von den Kantonen in ihrer grossen Mehrheit abgelehnt wird.

Aus solchen Erwägungen beantragt Ihnen die Kommissionsminderheit, auch die reduzierte Initiative zu verwerfen. Es wird nun eingewendet, die Initiative weise die Form einer allgemeinen Anregung auf. Die Kommission sei also frei, das vorzuschlagen, was sie für gut und realisierbar erachte. Ich teile die Auffassung nicht, dass die Kommission volle Handlungsfreiheit hätte.

Die Kommission wäre verpflichtet, die konkreten Vorschläge der Initiative zu prüfen, und ich höre es heute schon, dass in dieser Kommission dann gesagt werden wird, man dürfte – ohne Verfälschung des Ratswillens – die konkreten Vorschläge der Initiative nicht einfach fallenlassen oder wesentlich verändern. Das wird uns dann in der Kommission entgegengehalten, wenn wir uns auf die heutige Diskussion berufen.

Man muss sich überhaupt fragen, ob eine nationalrätliche Kommission die zweckmässigste Instanz wäre, den von der Initiative aufgeworfenen Fragen nachzugehen. Die bisherigen Erfahrungen deuten eher darauf hin, dass umfangreiche, komplexe rechtliche Abklärungen, Vernehmlassungen bei den Kantonen und den interessierten Organisationen, die Ausarbeitung von komplizierten Gesetzesentwürfen, Botschaften usw. zweckmässiger durch die Verwaltung und den Bundesrat vorgenommen werden. Auch diese Überlegung spricht für die Ablehnung der Initiative.

Wird diese Initiative abgelehnt, dann würde ich der Überweisung des nachfolgenden Postulates Jaggi nicht opponieren. Der Bundesrat hätte dann einen weit gefassten Auftrag, sich zur Frage zu äussern, ob es wünschbar sei, gesetzliche Normen zur Verwirklichung des Lohngleichheitsgrundsatzes zu schaffen. Wird aber die Initiative Jaggi angenommen, dann müsste das Postulat Jaggi abgelehnt werden, weil wir doch nicht dem Bundesrat einen allgemeinen Auftrag und

der nationalrätlichen Kommission einen speziellen Auftrag in der gleichen Materie geben können und sie doppelstündig an die Arbeit schicken dürfen.

Ich fasse zusammen: Die Initiative verlangt konkret ein umfassendes und selbständiges Klagerecht der Berufsverbände, gleichgültig ob Rechtsbeziehungen zwischen den betroffenen Personen und dem Berufsverband bestehen. Die Initiative ermöglicht es diesen Berufsverbänden, ohne Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmerin zu klagen. Die Initiative greift ohne Not in kantonale Rechtsgebiete ein und erschwert die Weiterführung des einfachen arbeitsgerichtlichen Verfahrens.

Ich bitte Sie aus diesen Gründen, diese Initiative abzulehnen.

Frau Gurtner: Das Nichteintretenwollen auf die vorliegende Initiative zeigt eindeutig, dass es diesen Herren mit der Gleichberechtigung überhaupt nicht ernst ist.

Legen Sie doch Ihre Karten offen auf den Tisch, Herr Allenspach, und sagen Sie, worum es Ihnen geht! Sie möchten, dass Frauen Ihnen als billige Arbeitskräfte erhalten bleiben. Oder vielleicht haben Sie noch nicht genau in Ihre eigenen Karten geschaut, und vielleicht ist es Ihnen nicht ganz bewusst; aber dann zeigt das doch ganz deutlich, dass es ein typisches Beispiel dafür ist, dass Frauendiskriminierung im System liegt. Ihre Absicht, die in dieser Initiative vorgeschlagenen Verbesserungen zur Durchsetzung der Lohngleichheit abzublocken, muss klar als «frauenfeindlich» zurückgewiesen werden. Es ist legitim, wenn sich Frauenorganisationen, Frauenverbände und einzelne Frauen vehement zur Wehr setzen.

Dass die Lohngleichheit bei uns in der Schweiz noch bei weitem nicht verwirklicht ist, könnte ich anhand von persönlichen Erfahrungen belegen. Doch auch ein Blick auf die BIGA-Statistik bestätigt diese Tatsache von Jahr zu Jahr. Die am 9. September dieses Jahres erschienenen diesbezüglichen Pressemeldungen bestätigen es auch für 1984. Die Frauen verdienen in der Schweiz immer noch rund einen Drittel weniger als ihre männlichen Kollegen. Zum Beispiel: Der an- oder ungelernete Arbeiter verdient heute im Schweizer Mittel Fr. 16.65 pro Stunde. An- oder ungelernete Arbeiterinnen erhalten demgegenüber nur Fr. 11.65. Die Differenz macht 5 Franken in der Stunde aus. Im Tag sind das bereits 40 Franken weniger für die Arbeiterin, in der Woche 200 Franken, und im Monat macht es fast 1000 Franken aus; immerhin ein stattlicher Betrag, gerade in diesen niedrigen Lohnklassen.

«Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit»: Dieser neue Verfassungssatz hat seinerzeit bei vielen Frauen grosse Hoffnungen geweckt. Der Widerstand gegen diesen Grundsatz der Lohngleichheit wurde aber mit dem positiven Ausgang der Volksabstimmung nicht einfach aus der Welt geschafft. Noch immer sind alle Mittel recht, den deutlichen Volkswillen als Utopie und frommen Wunsch erscheinen zu lassen. Im Gegensatz zu anderen Bereichen der rechtlichen Gleichstellung der Frauen ist der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit sofort rechtswirksam geworden, das heisst: einklagbar. Doch kam es bisher nur zu zwei Klagen. In Zürich klagte eine Gruppe von Krankenschwestern. Die Geschichte ist bekannt. Die Angelegenheit wurde von Gericht zu Gericht verschoben und ist bis heute nicht entschieden.

Im zweiten Fall, bei der St. Galler Möbelfabrik Sitag AG, schützte das Arbeitsgericht die Klage einer Hilfsarbeiterin und den Anspruch von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit, und die Firma Sitag musste die Lohnforderung begleichen.

Zwei Klagen in vier Jahren bei frapperanter Lohnungleichheit, das ist eine magere Bilanz, zeigt aber eines deutlich, Herr Allenspach: Frauen exponieren sich nicht als Einzelpersonen. Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes oder vor Schwierigkeiten mit dem Arbeitgeber ist zu gross. Noch verstärkt werden solche Bedenken durch Rezession und dem damit verbundenen Abbau von Arbeitsplätzen, der ja in

erster Linie, nebst Fremdarbeitern, die wir nach Hause geschickt haben, die Frauen trifft.

Die Einführung eines Klagerechts für Berufsverbände, wie dies die Initiative fordert, würde Frauen die Möglichkeit geben, sich besser gegen die offene Diskriminierung der ungleichen Lohnsätze wehren zu können.

Die Gegner der Initiative behaupten auch, dass die Verwirklichung der Anliegen der Initiative für die Frauen unter Umständen kontraproduktiv wirken könnte, indem die Arbeitgeber entweder zögern würden, Frauen einzustellen oder wieder vermehrt eine klare Trennung in Männer- und Frauenabteilung bzw. -berufe einführen würden.

Dies ist erstens einmal eine Drohung, gegen die wir uns mit aller Vehemenz zur Wehr setzen. So tönt es aber jedesmal, wenn soziale Forderungen für Frauen gestellt werden. Ich erinnere Sie zum Beispiel an die Mutterschutzinitiative.

Zweitens ist die Trennung in Frauen- und Männerberufe sowieso Realität. Die Drohung verfängt also nicht, sie kann gar nicht verfangen, schlimmer kann es für die Frauen gar nicht werden. Dies ist zudem als versteckte Lohndiskriminierung zu bewerten. Das Gebot der Lohngleichheit bedeutet, dass die Arbeitgeber nicht vom Geschlecht der arbeitenden Person abhängige, unterschiedliche Löhne bezahlen dürfen, dass also das Geschlecht nicht Kriterium für die Höhe des Lohnes sein darf. Konkret heisst das, dass viele Arbeitsplatzbewertungen neu überprüft werden müssen. Hier sind eindeutig Ansätze zur Frauendiskriminierung versteckt.

Seit der Abstimmung über gleiche Rechte sind vier Jahre vergangen. Auf dem Lohnsektor hat sich zugunsten der Frauen nichts verändert. Das damalige Versprechen von Bundesrat Furgler, wonach die Drittwirkung gerade im Lohnsektor zum Tragen komme, hat sich nicht erfüllt. Darum sind die vorgeschlagenen Massnahmen eine unabdingbare Voraussetzung zur Durchsetzung der Lohngleichheit. Wer jetzt gegen die Initiative ist, will damit verhindern, dass Frauen den gleichen Lohn erhalten. Eine andere Interpretation gibt es nicht.

Ich bitte Sie, der Initiative und auch dem Postulat zuzustimmen.

Ziegler: Namens einer starken Mehrheit der CVP-Fraktion beantrage ich Ihnen, der parlamentarischen Initiative «Gleicher Lohn für Mann und Frau» auch in der reduzierten Form keine Folge zu geben. Wir haben davon auszugehen, dass die Lohnungleichheit immer noch weit verbreitet ist. Unsere Fraktion vertritt einhellig den Standpunkt, dass die angestrebte Lohngleichheit möglichst bald realisiert werden soll, und zwar nicht nur in der öffentlichen Verwaltung, sondern auch in der Privatwirtschaft. Nach Auffassung der Fraktionsmehrheit wird jedoch mit dieser Initiative der falsche Weg eingeschlagen. Dies aus folgenden Erwägungen:

Zum ersten soll das Postulat «Gleicher Lohn für Mann und Frau» nicht durch gesetzlichen Zwang, sondern auf dem Weg der Freiwilligkeit verwirklicht werden. Die Sozialpartner, insbesondere die Arbeitgeber, sind aufgefordert, dafür zu sorgen – soweit das nicht bereits geschehen ist –, den Grundsatz der Lohngleichheit in die Praxis umzusetzen. Grundsätzlich ist zu beachten, dass der Lohn einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsvertrages bildet und dass ein Arbeitsvertrag ein privatrechtliches Verhältnis zwischen den Parteien darstellt, sofern es sich nicht um ein öffentlich-rechtliches Angestellten- oder Beamtenverhältnis handelt. Der in jedem Fall zweiseitige Vertrag soll weiterhin die Lohnkomponente enthalten, wobei für eine Arbeitnehmerin der Lohn so festzusetzen ist, wie wenn eine männliche Arbeitskraft ins Arbeitsverhältnis eintreten würde.

Das Anliegen der Arbeitnehmerin, dass ihr Lohn demjenigen einer männlichen Arbeitskraft in gleicher Stellung entsprechen müsse, ist wie jeder andere Vertragspunkt auszuhandeln. Stellt sich heraus, dass dem verfassungsmässigen Gleichheitsprinzip nicht entsprochen worden ist, so muss sich die betreffende Arbeitnehmerin mit ihrem Arbeitgeber persönlich auseinandersetzen, allenfalls unter Zuhilfenahme des Richters.

Zum zweiten sieht die Mehrheit im Klagerecht der Berufsverbände einen Verstoss gegen die geltenden zivilprozessualen Regeln, die durchweg in allen Kantonen derjenigen Person Parteistellung zukommen lassen, die eigene Rechte geltend zu machen hat. Wenn in allen Streitigkeiten das Arbeitsrecht, der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber allein prozesslegitimiert sein soll, dann auch die Arbeitnehmerin, die, gestützt auf Artikel 4 Absatz 2 BV, auf gleichen Lohn klagen kann. Die Fraktionsmehrheit lehnt eine Entpersonalisierung von Streitigkeiten aus Arbeitsvertragsrecht entschieden ab.

Zum dritten wäre das Klagerecht der Berufsverbände ein Eingriff in die Privatautonomie und die Vertragsfreiheit, der von der Fraktionsmehrheit als schwerwiegend und damit als nicht akzeptabel beurteilt wird. Die CVP-Fraktion vertritt mehrheitlich die Auffassung, dass der zurzeit geltende Rechtsschutz vollauf genügt, d. h. Artikel 4 BV ist direkt einklagbar; in den Kantonen finden sich unentgeltliche Arbeitsgerichte, die ein einfaches und schnelles Verfahren gewährleisten. Schliesslich können die Frauen mit tatkräftiger und grosszügiger Unterstützung der Gewerkschaften und Verbände rechnen. Demgegenüber will eine Fraktionsminderheit der Initiative Folge geben, weil sie es ungerecht und stossend empfindet, dass der Prozess der Lohnangleichung bei gleichwertiger Arbeit nur schleppend vorankommt, dies nicht zuletzt deshalb, weil viele Arbeitnehmerinnen aus Angst vor der Kündigung und vor Schikanen am Arbeitsplatz keinen Prozess führen wollen.

Als Fraktionssprecher empfehle ich Ihnen im Namen der Fraktionsmehrheit, der Initiative keine Folge zu geben; wir haben jedoch nichts dagegen, wenn der Bundesrat das Postulat von Frau Jaggi entgegennehmen will.

Frau Weber Monika: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit: Die LdU-EVP-Fraktion hat keine Mühe, ja zu dieser parlamentarischen Initiative zu sagen. Sie war bereits entschieden auch für den Verfassungsartikel, der ja das gleiche gesagt hat. Wir sind heute der Meinung, dass der Verwirklichung des Grundsatzes mit einem Gesetz nachgeholfen werden muss. Die Gegner dieser parlamentarischen Initiative bringen Einwände bezüglich der Praktikabilität. Wir hingegen glauben an den alten, weisen Spruch, dass, wo ein Wille, auch ein Weg sein muss. Wir beantragen Ihnen also, die parlamentarische Initiative zu unterstützen.

Vier Jahre sind es her, seit das Volk dem Grundsatz der Gleichwertigkeit von Mann und Frau zugestimmt hat. Explizit war in diesem Grundsatz auch die Lohngleichheit erwähnt. Dennoch wurde bis heute mit einer Ausnahme kein Versuch unternommen, eine Arbeitnehmerin dafür zu gewinnen, quasi in der Rolle des Winkelrieds und mit Hilfe einer Arbeitnehmerorganisation das Recht auf gleichen Lohn bis vor Bundesgericht vorzutragen und es allenfalls durchzusetzen. Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und vor allfälligen Retorsionsmassnahmen, auch gegenüber dem Ehegatten, ist zu weit verbreitet. Im übrigen ist darauf hinzuweisen, dass das geltende Recht die Arbeitnehmerinnen, die eine Klage ihres Berufsverbandes auslösen, nicht vor einer allfälligen Kündigung schützt; deshalb herrscht Stille, und jedes Aufmucken gilt als Tabu.

Die parlamentarische Initiative Jaggi enthält nunmehr noch eine Forderung. Sie will den Berufsverbänden ein Klagerecht einräumen. Sie schliesst damit eine echte Lücke, denn tatsächlich haben heute die Berufsverbände bei Streitigkeiten, die auf einem individuellen Arbeitsverhältnis gründen, keine Möglichkeit, anstelle des Arbeitnehmers zu klagen. Die Prozessvertretung ist kantonal geregelt. Die Gegner haben Bedenken, dass das Prinzip der Lohngleichheit gar nicht durchzuführen sei. Dem ist entgegenzuhalten, dass bereits heute die meisten Arbeitgeber über gewisse Kriterien für die Arbeitsplatzbewertung verfügen und dass auch die Arbeitnehmerorganisationen solche Tabellen und Kriterien haben.

Vor vier Jahren haben wir den Grundsatz beschlossen; die Umsetzung scheint aber an gewissen Mechanismen und Strukturen zu scheitern. Wir müssen nicht befürchten, wenn wir einen Weg erleichtern, dass er dann von Massen benützt

bzw. missbraucht wird. Ich bin jedoch zutiefst davon überzeugt, dass es weise ist, in einer Demokratie Ventile zu schaffen, damit Aufgestautes einen Ausweg finden kann. Da in Sachen gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit bestimmte Fragen des Verfahrens und der Aufsicht nur durch ein Gesetz geregelt werden können, ist es besser, damit nicht länger zuzuwarten. Die Initiative hat die Form einer allgemeinen Anregung. Wir können also noch einmal darüber diskutieren.

Ich bitte Sie, auch im Namen unserer Fraktion, diesen Vorschlag zur Verwirklichung eines sicher unbestrittenen Grundsatzes zu unterstützen.

Hösl: Vorerst möchte ich Frau Jaggi dafür danken, dass sie den zweiten Teil ihrer Initiative zurückgezogen hat, jenen Teil, welcher die Kantone damit beauftragen soll, gesetzliche Bestimmungen zu treffen und öffentlich-rechtliche Instanzen zu schaffen. Dies nicht etwa, weil ich glaube, die Kantone machen nichts, sondern weil ich der Überzeugung bin, dass es Kantone gibt, auch kleine, die rasch schalten. Ich erinnere an die gestrige Debatte. Da sprach man von den Jahren seit der Einführung des Frauenstimmrechts. Ich möchte Ihnen doch sagen, wie das im Kanton Glarus gelaufen ist: Im Februar 1971 Annahme durch das Schweizervolk. Damals hat der Kanton Glarus noch nein gestimmt. Im März Antrag der Regierung an den Landrat, überall das Frauenstimmrecht einzuführen, ausser an der Landsgemeinde. Der Landrat hat diesen Auftrag angenommen. An der Landsgemeinde geht ein junger Bürger auf die Bühne und sagt, wir Glarner seien immer fortschrittlich und aufgeschlossen gewesen; er beantrage das integrale Frauenstimmrecht sofort, und die Glarner Landsgemeinde hat spontan mit klarem Mehr zugestimmt.

Nun zur heutigen Vorlage: Bereits am 10. Januar 1984 hat die Regierung des Kantons Glarus eine Kommission eingesetzt, die inzwischen einen 30seitigen Bericht abgeliefert hat (Hauptbericht der Kommission «Gleiche Rechte für Mann und Frau» zuhanden des Regierungsrates). Die Direktionen nehmen jetzt Stellung, und nachher wird der Regierungsrat dem Landrat entsprechend Antrag stellen. Natürlich hat es in dieser Kommission auch Frauen, dann aber vor allem junge Juristen der Jahrgänge 1955, 1956 und 1957, und einige davon sind erfahrene Juristen. Ich sage dies nur, damit Sie sehen, dass die Kantone etwas unternehmen. Manchmal brauchen sie etwas mehr Zeit, manchmal etwas weniger.

Zum Recht der Initiative: Ich bin der Ansicht, dass man auch hier Vorsicht walten lassen muss. Im Namen der SVP-Fraktion kann ich Ihnen mitteilen, dass wir beschlossen haben, den Minderheitsantrag Allenspach zu unterstützen. Bei aller Würdigung der Zielsetzung, eine auch von der SVP seinerzeit unterstützte Verfassungsbestimmung mit griffigen Instrumenten zu versehen, hegt die Fraktion ernste Zweifel, ob der vorgeschlagene Weg der richtige sei.

Unsere Bedenken gehen in drei Richtungen: Einmal widerspricht es unseren Grundsätzen, dass der Staat immer stärker in private Lohnvereinbarungen eingreift. Solche Eingriffe sollten stets abgewogen werden gegenüber Faktoren anderer Art, wie zum Beispiel des Freiraums und der Praktikabilität. Der seit 1981 bestehende Verfassungsartikel für gleichen Lohn ist nach unbestrittenen Gutachten direkt anwendbar. Wie Dr. Steinlin vom EJPD in der Kommission ausführte, liegen in dieser Sache erst zwei Urteile vor. Es wäre vor Inangriffnahme einer gesetzlichen Regelung zum mindesten wünschbar, über mehr praktische Erfahrung in der Rechtsprechung und Rechtsanwendung zu verfügen, bevor neue Regelungen beschlossen werden.

Schliesslich hat die Grundsatzbetrachtung von Prof. Hans Huber in der «NZZ» vom 27. November 1983 auch in unserer Fraktion nachhaltigen Eindruck hinterlassen. In seinem Exposé schliesst der anerkannte Jurist aus, die menschliche Arbeit könne durch Gesetz tariert werden. Er ruft zur Rückkehr, zur Freiwilligkeit auf in dem Sinne, dass in allen Bereichen der Berufstätigkeit mit den Anstrengungen zur Gleichstellung der Frau nicht nachgelassen werden darf.

Nachdem der Verfassungsartikel 1981 im Falle der Löhne unmittelbare Wirkung zeitigte, im Gegensatz zum Beispiel zum Eherecht, darf erwartet werden, dass in absehbarer Zeit konkretes Material vorhanden sein wird, um das Problem des gleichen Lohnes von Mann und Frau auf besser gesicherter Ebene anzugehen, als dies heute der Fall ist.

Aus diesen grundsätzlichen Erwägungen erachten wir die Initiative, auch die halbe, zum mindesten als verfrüht und lehnen sie ab.

Noch etwas zu den parlamentarischen Initiativen grundsätzlich: Wenn solchen Folge geleistet wird, wie dies die Kommissionen beantragt, so wird nicht die Verwaltung gesetzgeberisch tätig, sondern das Parlament durch eine eigene Kommission; dasselbe Parlament, welches unter chronischer Überbelastung steht. Ich bin deshalb der Ansicht, dass dieses Instrument nur sparsam eingesetzt werden sollte. Das ist ein Nebenpunkt, den ich doch erwähnen wollte. Unsere Abneigung entspringt grundsätzlichen Erwägungen.

Mme Christinat: Le 14 juin 1981 comme le 22 septembre dernier ont été deux dates mémorables pour les femmes de notre pays. Par deux fois, le peuple suisse a clairement démontré qu'il était partisan d'une vraie égalité des droits entre les hommes et les femmes.

Néanmoins, si le nouveau droit matrimonial, vu la précision des textes votés, pourra déployer ses effets sans de nouvelles interventions législatives, il n'en va pas de même pour l'égalité des salaires, dont seul le principe figure dans un article constitutionnel. Il nous faut donc revenir sur le sujet, surtout après que ce Parlement a écarté l'initiative populaire retirée par la suite à la faveur du contre-projet concocté par le Conseil fédéral.

Tout en étant très valable, ce contre-projet n'en était pas moins en retrait par rapport à l'initiative populaire lancée par les associations féminines, il y a de cela dix ans déjà. En effet, rappelez-vous, l'initiative populaire, plus contraignante que le contre-projet, prévoyait la réalisation de l'égalité des salaires dans un laps de temps de cinq ans. Bien évidemment, les milieux patronaux se sont montrés très hostiles à cette exigence. Leur but était de gagner du temps car, pour eux, le temps c'est de l'argent.

Le délai impératif prévu par l'initiative a du reste été l'une des raisons pour lesquelles les femmes socialistes l'avaient soutenue. Aujourd'hui, en discutant la judicieuse proposition de Mme Jaggi, nous voyons bien que nos craintes étaient fondées. Nous devons, en effet, malheureusement constater que quatre ans après la votation du 14 juin peu de choses ont vraiment changé. L'immobilisme patronal freine toutes les améliorations et le pourcentage des femmes qui ont un salaire inférieur à celui de leurs collègues masculins est encore très, voire trop important.

Pourquoi, Monsieur Allenspach, ne nous avez-vous pas donné, au cours de ces quatre dernières années, la preuve de votre bonne volonté en supprimant, par des décisions patronales, toutes les discriminations qui subsistent encore en matière de salaires féminins? Parce que cette bonne volonté manque, mon cher collègue Ziegler!

Les femmes, c'est bien connu, sont très peu syndiquées. C'est donc à nous, les politiques, de les aider. On pourrait ironiser sur cette faible syndicalisation et vanter, comme dans de précédents débats sur des sujets analogues, les avantages des contrats collectifs pour résoudre ce genre de problème. Or, c'est la formule qui arrange surtout les patrons et qui a la faveur de la minorité de la commission, M. Allenspach l'a relevé tout à l'heure. S'il est vrai que les contrats collectifs facilitent parfois les solutions, pour signer un contrat il faut être deux, et si le patronat refuse, les plus beaux contrats ne servent à rien. On l'a vu en Valais où un grand magasin a essayé jusqu'au bout de refuser des salaires décentés à ses vendeuses, alors que son homologue d'une autre ville dépense des centaines de milliers de francs pour entretenir un club de football. Grâce aux syndicats, en l'occurrence les syndicats chrétiens, les vendeuses ont eu finalement raison de l'obscurantisme patronal.

Dans un nouveau canton frontière, un autre grand magasin en situation de monopole continue aussi d'exploiter son personnel féminin. Aux Suissesses qui réclament une meilleure rétribution, on répond qu'elles peuvent s'en aller si elles ne sont pas contentes, car de nombreuses frontalières ne demandent qu'à prendre leur place aux mêmes conditions. Et si les frontalières revendiquent à leur tour, on les invite à retourner dans leur pays, car on en trouve facilement d'autres.

Le manque de lois et de règlements favorise les abus. C'est pourquoi il faut que l'égalité des salaires soit clairement définie dans des prescriptions qui protègent les travailleuses contre les menaces de licenciement en cas de revendication.

En adoptant l'initiative présentée par Mme Jaggi, nous nous engageons dans la voie de l'égalité des salaires et nous supprimerons les bavures actuelles. Parallèlement, les travailleuses comprendront qu'il est dans leur intérêt d'être mieux organisées au sein de leur entreprise.

Quant à la deuxième partie de l'initiative, elle devient caduque, puisque son auteur l'a retirée. C'est un peu dommage. Elle aurait peut-être pu nous valoir la création, dans les cantons, de M. ou Mme Egalité. Ce genre de fonction est très à la mode dans plusieurs secteurs. A Genève, nous avons M. Energie, depuis peu M. Piétons, sans oublier le futur M. Prix national ou Mme Prix.

Mais il est bien évident que c'est la partie qui nous est soumise qui reste la plus importante. C'est pourquoi je vous demande, au nom du groupe socialiste, de la soutenir, car elle vise à supprimer de nombreuses injustices que les travailleuses doivent encore supporter et qui durent depuis trop longtemps.

Steffen: Die Fraktion der Nationalen Aktion und der Vigilants lehnt auch die nachträglich amputierte Initiative aus grundsätzlichen Überlegungen ab. Dabei möchten wir betonen, dass wir die Wirksamkeit von Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung keineswegs in Frage stellen. Aber nach unserer Meinung soll der Verfassungsauftrag auf anderem Wege erfüllt werden.

Zum Grundsätzlichen:

1. Wir lehnen beim vorliegenden Geschäft die Form der parlamentarischen Initiative ab und geben einer Motion den Vorzug, da unsere Entscheidungsgrundlagen im jetzigen Moment sehr dürrig sind. Uns würden vor allem die Vernehmlassungsergebnisse der betroffenen Kreise und der Kantonsregierungen interessieren. Diese Stellungnahmen sind mit diesem Verfahren nicht greifbar, was wir sehr bedauern. Um Lohngleichheitsklagen richtig behandeln zu können, müssen dem Richter Entscheidungshilfen zur Auslegung des Begriffes «gleichwertige Arbeit» zur Verfügung stehen. Kaum Probleme ergäben sich bei der Beurteilung der Gleichwertigkeit der Arbeit von Frau und Mann, wenn die beiden identische und gleich gute Arbeit gemäss Pflichtenheft erfüllen. Streit dürfte aber schon über der Frage entstehen, ob eine Arbeit mit Bezug auf quantitative und qualitative Leistung, Präsenz, Zuverlässigkeit und andere Kriterien gleich zu bewerten sei oder nicht. In Beweisschwierigkeiten wird eine klagende Partei vor allem dann kommen, wenn bestehende Lohnunterschiede zwischen rechtlich gleichwertigen Arbeitnehmern durch sogenannte sachliche Gründe kaschiert werden. Noch problematischer wird es bei einer Lohngleichheitsklage, bei welcher ein Vergleich über die Berufsgrenze hinweg angestrebt wird. Wir erinnern auch an den bekannten Fall der Zürcher Krankenschwestern, der nach einem Umweg über das Bundesgericht jetzt wieder vor dem Zürcher Verwaltungsgericht liegt. Diplomiertes Pflegepersonal verdient weniger als Verkehrsbeamte, Wagenschmierer der Verkehrsbetriebe oder Arbeiter in Reinigungsberufen. Hinter den Krankenschwestern steht der Verband des christlichen Staats- und Gemeindepersonals der Schweiz.

Hier eine neckische Einflechtung: Dieser christliche Verband, ich betone christlich, handelt offensichtlich nicht

mehr nach den biblischen Geboten, sonst hätte er die Nachfahrenden der Nonnen und Diakonissinnen in Pflegeberufen auf das 2. Buch Mose 20 Vers 17 hinweisen müssen, wo es unter anderem heisst: «Du sollst nicht begehren nach irgend etwas, was Dein Nächster hat.»

Ich werde jetzt wieder sachlich. Mit Blick auf diesen Fall stellt sich die Frage, inwiefern die Handels- und Gewerbe-freiheit durch die vorgeschlagenen Massnahmen eingeschränkt würde. Zur Besetzung wenig gefragter Arbeitsplätze, an denen es schmutzige Hände gibt, bleibt einem Arbeitgeber oft nur das Angebot eines hohen Lohnes, um überhaupt Bewerber für die Stelle zu finden.

Brächten Lohngleichheitsprozesse in diesem Bereich nicht unter Umständen eben ungerechte Verzerrungen im Lohngefüge? Es ist zudem zu befürchten, dass die angestrebte Gesetzespraxis zu verworrenen Verhältnissen bei den Löhnen führen würde. Wir wittern auch eine Tendenz in die Richtung klassenlose Gesellschaft. Die heutige Forderung nach gleichem Lohn für Mann und Frau liesse sich bei Auftreten ebensolcher verworrener Verhältnisse auf die Formel «gleicher Lohn» reduzieren. Diese Vision mag Ihnen als wenig realistisch erscheinen. Aber eines ist erkennbar: Die Initiative trägt zentralistische und sozialistische Züge.

In einem dritten Punkt möchten wir Sie auf die bekannten Erfahrungen im EG-Raum aufmerksam machen. Wir haben die Seiten 99 bis 120 unserer Dokumentation zum Geschäft durchgesehen. Da wird über die Anwendung der Richtlinien der EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen berichtet. Die aufgeführten Staaten verfügen über ähnliche Rechtsinstrumente wie die in der Initiative Jaggi anvisierten. So jedenfalls urteilt der Nichtjurist.

Uns hat in diesem Bericht insbesondere die Anzahl der Rechtsfälle interessiert. Irland: Ergangene Urteile 1982: 27 Urteile. Italien: Vom 1. Januar 1973 bis 31. Dezember 1977: 10 Urteile. Luxemburg: unbekannter Zeitraum, 30 Prozesse. Niederlande: vom 20. März 1975 bis April 1983 12 Gerichtsbeschlüsse. Grossbritannien: im Jahre 1981 27 gerichtliche Verhandlungen. Dänemark: Zahl der Klagen 0. Was wollen wir mit diesen Zahlen sagen? Wir kommen zum Schluss, dass die von der Initiative angestrebten Rechtsverfahren kompliziert, zentralistisch, aufwendig und zur Erreichung des angestrebten Zieles wenig wirksam sind. Ist da überhaupt eine gesonderte Gesetzgebung vertretbar? Wir verneinen diese Frage.

Unsere Fraktion verweist ausserdem auf das vielzitierte Übereinkommen Nummer 100 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, welches von der Schweiz 1962 akzeptiert wurde. Artikel 2 Absatz 2 dieser Übereinkunft sagt: «Dieser Grundsatz kann verwirklicht werden», und dann unter anderem «durch c. Gesamtarbeitsverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern». Es genügt natürlich nicht, dass die Gesamtarbeitsverträge keine diskriminierenden Artikel mehr aufweisen, Herr Allenspach. Sie müssen schon Artikel zur einfachen Beseitigung diskriminierender Zustände enthalten. Wir sind der Ansicht, dass nicht eine grossdimensionierte Verwaltungsinfrastruktur angestrebt werden soll, sondern dass einfache Rechtsmittel ins Auge zu fassen sind, die nach Verhandlungen der Spitzenverbände von Wirtschaft und Gewerkschaft zu Anpassungen des Arbeitsvertragsrechts führen können. Wir empfehlen Ihnen, dem Antrag der Kommissionsminderheit zuzustimmen, der Initiative sei keine Folge zu geben. Wir lehnen auch das Postulat Jaggi zum gleichen Thema ab.

M. Bonnard: Pour satisfaire à la LREC, je vous rappelle que je préside les Associations patronales de l'industrie horlogère. J'ajoute qu'en cette qualité je négocie actuellement avec la FTMH un accord sur l'application du principe découlant de l'article 4 de la constitution, et je dirai à Mme Jaggi que son initiative a bien risqué de faire échouer les pourparlers.

Notre groupe refuse l'initiative de Mme Jaggi, même dans sa

forme nouvelle. En effet, le texte qui nous est soumis, et celui-là seul est déterminant, permet à l'organisation professionnelle d'agir en justice même sans le consentement, voire contre le gré de la travailleuse intéressée. Or, nous ne voulons pas d'une telle possibilité. Le droit constitutionnel qui découle de l'article 4 de la constitution est un droit qu'il appartient à son seul titulaire de faire valoir ou, au contraire, de renoncer à faire valoir. Ce droit protège une prétention de droit privé qui appartient au seul ayant droit, et dont ce dernier peut seul disposer. En acceptant l'initiative telle qu'elle est formulée, nous porterions à l'autonomie de la volonté des travailleuses concernées une atteinte qui serait contraire aux principes fondamentaux sur lesquels reposent notre Etat de droit social, sans doute, mais tout autant libéral.

Mme Jaggi s'est récréée tout à l'heure – elle s'est récréée d'ailleurs à mon égard avant les débats – lorsqu'on lui fait remarquer que son texte permet aux syndicats d'agir même sans l'accord ou même contre le gré de la travailleuse. Elle nous l'a dit tout à l'heure, son idée est que l'accord de l'intéressée est indispensable. Malheureusement, Madame, votre texte ne le dit pas. Il permet le contraire et c'est cela qui est déterminant.

Deuxième remarque: le texte qui nous est soumis permet à l'organisation professionnelle d'agir aussi lorsque les travailleurs concernés ne figurent pas au nombre de ses membres. Cette possibilité confiée à l'organisation professionnelle nous paraît aussi excessive. Je rappelle qu'il ne s'agit pas de n'importe quelle organisation professionnelle, mais des syndicats de travailleurs qui sont les partenaires sociaux des associations d'employeurs. Aujourd'hui, les rapports entre les syndicats de travailleurs et les associations d'employeurs sont satisfaisants, même s'ils comportent souvent de vifs affrontements et parfois même des situations de crise. Ils sont satisfaisants notamment – et je le dis ici à l'intention des syndicalistes présents dans cette salle – parce que les partenaires en présence se gardent de mêler la politique à leurs affaires. Si aujourd'hui nous donnons aux syndicats de travailleurs une mission qui va au-delà des droits de leurs propres membres, nous ouvrons la porte à la politisation des rapports entre syndicats et associations d'employeurs. Cette politisation serait néfaste. Les exemples de ce qui se passe dans les pays qui nous entourent, où la situation des travailleurs est plus mauvaise que chez nous, sont éloquentes. Nous n'aurions rien à gagner à aller dans ce sens.

Enfin, j'aimerais souligner que le problème qui préoccupe Mme Jaggi est l'affaire des partenaires sociaux et non celle du législateur, et Mme Christinat n'était pas loin de l'admettre tout à l'heure. Mais ce qui préoccupe les partenaires sociaux dans ce complexe de questions, ce n'est pas du tout le problème que nous soumet Mme Jaggi. Les entreprises, les associations patronales ne refusent pas d'examiner les cas qui pourraient tomber sous le coup de l'article 4. Je puis vous attester, Madame Jaggi, que les syndicats le savent parfaitement. Non, ce qui nous préoccupe c'est tout autre chose. Ce sont les critères à établir pour décider si un travail est ou non de valeur égale. Des tractations sont en cours à ce sujet dans plusieurs secteurs de l'économie pour tenter de les établir. Je crois qu'il faut laisser aux partenaires sociaux de chaque branche le soin d'établir ces critères et ensuite de les appliquer. Ce sont eux qui sont le mieux en mesure de le faire.

Pour ces trois raisons, je vous invite à rejeter l'initiative parlementaire de Mme Jaggi; notre groupe ne s'opposerait pas au postulat.

Präsident: Nachdem die Anträge begründet sind und die Fraktionen gesprochen haben, beantrage ich Ihnen, die Rednerliste zu schliessen.

Frau **Stamm** Judith: Im Zusammenhang mit dem Stimmrecht der Appenzelerinnen wurde gestern viel von Gefühlen und Geduld gesprochen. Dass Gefühle auch Argumente sind, dass auf Gefühle Rücksicht genommen werden soll,

wird sonst eher von den Frauen vertreten. Es stimmt geradezu versöhnlich, dass ausgerechnet die Appenzeller für ihr Anliegen mit feministischem Gedankengut gefochten und Erfolg erzielt haben. Geduld haben wir Frauen schon; aber eine aktive, nicht eine passive Geduld.

Wir wissen: Wir müssen die Entwicklung auch in der Lohnfrage «erdauern». Aber wir wollen doch immer wieder dafür sorgen, dass eine Entwicklung überhaupt stattfindet. Artikel 4 Absatz 2 Satz 3 der Bundesverfassung betrifft die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern und ist vor den Gerichten direkt durchsetzbar. Die Erfahrung hat nun gezeigt, dass recht wenig Frauen klagen. Sicher spielt hier die Angst vor der Kündigung eine Rolle. Wir wissen aber auch, dass der Beweis einer Gleichwertigkeit der Arbeit, ausser bei identischen Arbeitsplätzen, eine schwierige Angelegenheit ist.

Das Anliegen der vorliegenden parlamentarischen Initiative, den Berufsverbänden ein Klagerecht einzuräumen, ist daher sehr zu unterstützen. Der Einsatz der Berufsverbände wird dazu beitragen, dem Anliegen der Lohngleichheit vermehrt zum Durchbruch zu verhelfen. Auch wenn zur Zeit der Beratung des Lohngleichheitssatzes die Auffassung vorherrschte, eine Ausführungsgesetzgebung sei nicht nötig, so ist es dem Parlament heute unbenommen, aufgrund der bisherigen Erfahrungen oder besser Nichterfahrungen auf diese Meinung zurückzukommen. Einer bundesrechtlichen Gesetzgebung in diesem Bereich der Arbeitsstreitigkeit steht nichts im Wege. Eine fundamentale Änderung unserer Rechtsordnung, wie dies Kollege Allenspach befürchtet, wird daraus nicht folgen. Auch vertrete ich die Meinung, dass die Ausgestaltung der verlangten Prozessvertretung im Sinne der Ausführungen von Frau Jaggi Sache der Kommissionsberatungen sein wird.

Ich ersuche Sie daher, den Antrag der Kommission, der Initiative sei Folge zu geben, zu unterstützen und das Postulat Jaggi zu überweisen.

M. Petitpierre: M. Revaclier aurait dû s'exprimer sur ce sujet. Il a dû quitter Berne; j'exprime ici ses vues qui sont aussi les miennes et celles d'un bon nombre de membres du groupe radical.

Je voudrais faire une remarque préalable sur le sens du texte que nous a soumis Mme Jaggi. Il est pour moi univoque, en ce sens que les organisations professionnelles ne peuvent défendre que les intérêts de leurs membres. Cela me paraît résulter d'une lecture normale du texte compte tenu de ce qui suit le deuxième tiret du deuxième paragraphe. Et même si cette lecture n'était pas la bonne, les deux conseils débattraient de ce problème en séance de commission d'abord, en plénum ensuite. Ils auraient ainsi tout loisir de tirer la chose au clair et de manifester leur opposition, par exemple dans le cas où les organisations agiraient contre le gré de leurs membres ou au nom de personnes non membres de l'organisation. Par conséquent, les ambiguïtés alléguées ici ne sont pas une raison suffisante de rejeter l'initiative présentée par Mme Jaggi.

Je vous indique maintenant les motifs qui nous ont incités à soutenir l'initiative. Premièrement, l'article 4, 2^e alinéa, contient un principe dont l'application n'est pas forcément assurée lorsque les partenaires sociaux ou les parties elles-mêmes au contrat de travail n'ont pas pu se mettre d'accord. La notion d'équivalence de travail est sujette à appréciation. Le cas échéant, il faut en appeler au juge pour qu'il apprécie. Pour de multiples raisons que je ne reprends pas ici, les travailleuses ne se sentent pas toujours la force et le courage de faire valoir leurs droits seules. Il importe qu'en vue de ces situations qui concernent uniquement – il faut le souligner – des entreprises qui ne veulent pas appliquer le principe constitutionnel, les travailleuses soient représentées par des organisations professionnelles pour faire valoir des droits qui relèvent, non seulement de leurs intérêts matériels, mais aussi de leur dignité.

Deuxièmement, il ne faut pas laisser subsister voire se développer une sorte de prolétariat féminin. Soixante pour cent des travailleuses suisses sont des femmes seules,

divorcées, célibataires ou veuves, qui doivent assumer elles-mêmes leur existence matérielle, et fréquemment aussi, celle de personnes qui sont à leur charge. Leur situation est sans doute plus difficile que celle des femmes mariées dont le salaire est, le plus souvent, complémentaire à celui de leur conjoint. La précarité de l'emploi, la discrimination salariale d'une femme seule conduisent à la dégradation de sa condition, avec une série de conséquences négatives, directes et indirectes d'ordre moral et d'ordre matériel; je pense spécialement au domaine des assurances sociales.

Troisièmement, il importe de favoriser et d'encourager la concertation des partenaires sociaux. Elle est une des conditions de la paix du travail chez nous. Le rôle confié selon l'initiative de Mme Jaggi aux organisations professionnelles confirme leur qualité de partenaires traditionnels des employeurs. Il incite les uns et les autres à prévenir les conflits judiciaires par des accords négociés préalablement et sereinement.

C'est pourquoi, avec M. Revaclier et de nombreux collègues radicaux, j'apporte mon soutien à cette initiative, compte tenu de l'interprétation que Mme Jaggi a commencé d'en donner et qu'elle précisera certainement tout à l'heure.

Frau Uchtenhagen: Ich habe seinerzeit die grosse Schlusssetzung der Frauenorganisationen im Kursaal Bern präsiert, an der die Initiative «Gleiche Rechte für Mann und Frau» definitiv verabschiedet wurde. Es ist für mich ein bleibendes Erlebnis geworden – es waren viele Hunderte von Frauen aus allen Landesgegenden, Gruppierungen, allen Organisationen dort –: Man diskutierte mit grösster Ernsthaftigkeit und sehr viel Hoffnung. Darunter waren auch sehr viele Frauen, die sich Jahrzehnte für die politischen Rechte der Frauen eingesetzt hatten, die erlebt hatten, dass nun die ersten Frauen in Parlamente und Exekutive eingezogen waren, aber einsehen mussten, dass damit eben die Diskriminierungen der Frauen noch längst nicht beseitigt sind.

Sowohl gesellschaftliche Strukturen wie Mentalitäten, sei das reiner Machismus, sei das paternalistisches Verantwortungsgefühl von seiten der Männer, lassen sich nicht so leicht verändern. Deshalb war man bestrebt, die Initiative so zu formulieren, dass sie eben tatsächlich etwas bewirkt, dass sie Drittwirkungen hat.

Bei der Botschaft, in der auch der Gegenantrag des Bundesrates enthalten war, ging es vor allem um diesen Absatz: Denn wenn eine Gleichstellung bzw. die Beseitigung der Diskriminierung tatsächlich wirtschaftliche Folgen hat, ist diese am schwierigsten zu bewerkstelligen. Die Initiative wurde erst zurückgezogen, als Herr Bundespräsident Furgler sagte, dass diese Drittwirkung besteht.

Die Realitäten sind offensichtlich härter; es sind wieder viele Jahre vergangen, und es wird kaum ein Fortschritt erzielt. Fortschritte sind bei öffentlich-rechtlich angestellten Frauen und zum Teil bei den besser qualifizierten erzielt worden. Die Zahlen, die vom BIGA ausgerechnet wurden, Herr Allenspach, stimmen in der Tat nicht ganz. Sie geben nicht die ganze Wahrheit wieder. Aber ich würde meinen, in einem anderen Sinn, als Sie das dargelegt haben. Die Untersuchungen haben zum Beispiel bei den qualifizierteren Arbeitnehmerinnen ergeben, dass der Anteil der Frauenlöhne in zehn Jahren – von 1973 bis 1983 – von 65,7 auf 69,5 Prozent der Männerlöhne – also leicht – gestiegen ist. Bei den anderen, bei den ungelerneten und angelernten Arbeitnehmerinnen ist er um 1 Prozent gesunken. Wenn es um Durchschnittslöhne geht, muss man sehen, dass die Löhne für die qualifiziertere Arbeit rascher gestiegen sind. Das heisst konsequenterweise, dass die Löhne für die unqualifiziertere Arbeit eben noch tiefer gesunken sind.

Dazu kommt, dass von 1,1 Millionen beschäftigten Frauen einige hunderttausend – ich glaube, es sind 32,5 Prozent – nur teilzeitbeschäftigt sind. In der Statistik figurieren ja nur die Vollzeitbeschäftigten; Frauen sind aber sehr, sehr häufig nur teilzeitbeschäftigt, und zwar sind das genau die Berufe, die besonders schlecht bezahlt werden. Es handelt sich dabei auch um die sozial Schwächsten. Es sind häufig

Frauen, die mitverdienen müssen; wir bezeichnen das heute wieder, in der ganzen Mentalität, die heute herrscht, als «Doppelverdienerinnen». Kein Mensch spricht von Doppelarbeiterinnen. Und es handelt sich oft um Frauen, die noch Familienpflichten zu erfüllen haben, sie erziehen und ernähren ihre Kinder oft allein; sie müssen also für eine Familie sorgen und haben im Durchschnitt 30 Prozent weniger Lohn! Oder – von der anderen Seite her gerechnet –: Für eine gleiche oder ähnliche Arbeit verdienen die Männer 50 Prozent mehr. Das ist eine Ungerechtigkeit, und solche Diskriminierungen lassen sich nicht mit schönen Worten und schönen Sätzen beseitigen! In sehr liberalen Ländern, wie den USA, ist man dazu übergegangen, Diskriminierungen mit Quotensystemen zu beseitigen, also mit einer effektiven Durchsetzung von Gleichheitspostulaten.

Alles, was wir hier fordern, was die Initiative Jaggi jetzt noch fordert, ist, dass diese Schwächsten die Möglichkeit haben, sich durch Berufsverbände vertreten zu lassen, sonst bleibt doch die Bestimmung, die wir ja verfassungsmässig haben, auf dem Papier.

Ich bitte Sie sehr, hier diesen kleinen Schritt zu tun und den Berufsorganisationen das Klagerecht einzuräumen.

Mme Aubry: Je remercie tout d'abord Mme Jaggi d'avoir renoncé à la deuxième partie de son initiative parlementaire. Les mesures étatiques demandées pour établir une surveillance de l'égalité des salaires entre hommes et femmes ne sont pas dans la ligne politique que je défends et je n'aurais pas pu m'y rallier. En revanche, j'appartiens aux radicaux qui, comme M. Petitpierre, soutiendront cette initiative.

Il me semble qu'il y a actuellement pour une certaine catégorie de femmes une nécessité d'établir une relation d'égalité salariale entre hommes et femmes pour un emploi ou un travail identique. La chose devrait aller de soi depuis 1981, date à partir de laquelle cette question est devenue d'une brûlante actualité. Il est vrai que dans une grande majorité de secteurs, les femmes ont obtenu cette égalité salariale et nous pouvons nous en féliciter. Il n'en demeure pas moins que le problème subsiste pour celles qui n'ont pas une formation égale à celle des hommes, qui n'ont pas une réelle profession et qui doivent prendre ce qu'on leur offre. Ce sont ces femmes-là qui, en période de haute conjoncture, sont très sollicitées et sont licenciées au moment où on n'a plus besoin d'elles. C'est à elles que nous devons donner une possibilité d'appui pour un recours. Elles représentent une main-d'œuvre bon marché, elles font souvent, et ceci je l'ai observé sans consulter les statistiques de l'OFIAMT, le même travail qu'un homme, venant compléter une équipe ou une chaîne de travail. Cette catégorie de travailleuses est tenue de gagner sa vie parce que la plupart ont une famille à charge ou sont seules. Je ne reviendrai pas sur cet aspect du problème.

Mais il est indispensable qu'une loi reconnaisse que les organisations professionnelles prennent la défense de leurs membres uniquement, pour autant qu'elles s'en réfèrent à l'article 4, 2^e alinéa, de la constitution fédérale. Je pense que cela n'empêchera d'ailleurs nullement des discussions entre partenaires sociaux et la reconduction de contrats collectifs. La paix du travail est capitale à mes yeux et loin de moi l'idée de vouloir la menacer. Mais c'est, et je le répète, pour cette catégorie de femmes surtout que nous devons légiférer afin qu'elles soient mieux défendues, mieux protégées et qu'elles puissent obtenir la reconnaissance d'un droit acquis mais, hélas, pas toujours appliqué.

C'est sans crainte que je vous demande d'appuyer l'initiative parlementaire Jaggi; la pratique nous ayant démontré que depuis 1981, date à laquelle nous avons modifié l'article 4 de la constitution, très peu de plaintes ont été déposées devant les tribunaux. Or, dans ce même conseil, certaines personnes à cette même tribune avaient peint le diable sur la muraille, disant que les tribunaux seraient débordés et qu'ils n'arriveraient plus à suivre si nous instaurions cette fameuse égalité entre hommes et femmes. Il n'en est rien et je pense, comme vous l'a expliqué M. Petitpierre, que l'initiative présentée par Mme Jaggi est une porte ouverte à la formulation

exacte d'une loi qui sera préparée par une commission et que vous aurez toute liberté d'amender avant de la voter. C'est la raison pour laquelle j'appuie l'initiative Jaggi et vous demande d'en faire autant.

Frau Spoerry: Die parlamentarische Initiative Jaggi hat das Ziel, die von der Verfassung gewährleistete und aufgrund der Verfassung direkt einklagbare Lohngleichheit zwischen Mann und Frau besser durchzusetzen. Der Anspruch auf gleiche Bezahlung für eine gleichwertige Arbeit ist von unserem Volk angenommen worden, und die Durchsetzung dieses Anspruchs muss in der Praxis auch erfolgen. Die parlamentarische Initiative Jaggi ist aber zur Erreichung dieses Ziels nicht der richtige Weg, auch dann nicht, wenn nur noch der erste Teil der Initiative aufrechterhalten wird. Der erste Teil der Initiative will zur Durchsetzung der Lohngleichheit Mittel einsetzen, die einschneidende und grundsätzliche Änderungen im Privatrecht und im Privatprozess zur Folge haben und die damit weit über das hinausgehen, was man sich vor vier Jahren bei der Annahme des Gleichheitsartikels zu diesem Thema in guten Treuen vorgestellt hat oder vorstellen musste. Die Frage, die man sich als Frau deshalb heute zu stellen hat, ist die folgende: Bedeutet eine Ablehnung dieser Initiative, dass im Bereich Lohngleichheit nichts mehr geschieht und man stillschweigend akzeptiert, dass die Frauenlöhne zum Teil tiefer sind als jene der Männer?

Das ist nicht der Fall, und zwar aus drei Gründen nicht: Erstens besteht die Klageberechtigung bei ungleichen Löhnen aufgrund der Verfassung. Diese Klageberechtigung kann benützt werden; sie kann auch abgetreten werden, wenn die Forderung abgetreten wird.

Zum zweiten sind arbeitsvertraglich Verbesserungen vorgenommen worden, was hier deutlich ausgeführt wurde.

Zum dritten und vor allem hat Frau Jaggi ein Postulat eingereicht, mit welchem sie den Bundesrat einlädt, sich zu den Fragen zu äussern, die sich im Zusammenhang mit allfälligen gesetzlichen Ausführungen zum Artikel 4 Absatz 2 BV stellen. Frau Jaggi führt in der Begründung zu ihrem Postulat unter anderem zu Recht aus, dass es vor allem der Begriff der Gleichwertigkeit der Arbeit ist, welcher in der praktischen Anwendung Schwierigkeiten bereitet. Eine Präzisierung der Frage von seiten des Bundesrates, was unter gleichwertiger Arbeit zu verstehen ist, ist daher sehr erwünscht.

Der Bundesrat hat sich bereit erklärt, dieses Postulat anzunehmen. Wenn unser Rat dieses Postulat heute überweist, so ist Gewähr geboten, dass der gesamte Problembereich gründlich und eingehend und immer mit dem Blick auf das Ganze geprüft wird. Ich bin überzeugt, dass Frau Bundesrätin Kopp diese Arbeiten zügig an die Hand nehmen wird und dass das Parlament in absehbarer Zeit klare Grundlagen für seinen Entscheid über das weitere Vorgehen zur Verfügung haben wird.

Es ist daher nicht richtig, heute und jetzt eine parlamentarische Kommission mit der Ausarbeitung gesetzlicher Massnahmen zu beauftragen, bevor die vom Bundesrat mit dem Postulat geforderten Entscheidungsgrundlagen vorliegen, unerlässliche Entscheidungsgrundlagen zu den Themen Gleichwertigkeit der Arbeit, Klageberechtigung, Beweislast und vorprozessuale Schlichtungsstellen. Wenn wir die Initiative heute überweisen und diese Grundlagen nicht abwarten, laufen wir Gefahr, uns auf eine Linie bei der Behandlung dieses Fragenkomplexes festzulegen, die sich in Kenntnis aller Zusammenhänge und Auswirkungen als falsch erweist, sogar für die Frauen als falsch erweist.

Ich unterstütze daher den Antrag, der parlamentarischen Initiative keine Folge zu geben, hingegen mit der Überweisung des Postulates von Frau Jaggi darauf hinzuwirken, dass der Bundesrat eine umfassende Übersicht über die sich stellenden Fragen ausarbeitet, auf die das Parlament seine weiteren Entscheide abstützen kann.

Renschler: Am 14. Juni 1981 nahm das Schweizervolk mit deutlichem Mehr den Verfassungsartikel über die gleichen

Rechte für Mann und Frau an. Der letzte Satz des neuen zweiten Absatzes von Artikel 4 der Bundesverfassung, wonach Mann und Frau Anspruch auf den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben, ist geltendes, direkt anwendbares Recht. Es ist ein bedenkliches Zeugnis für die Behörden, und zwar Exekutiven wie Legislativen in unserem Staat, dass sie die Missachtung dieser Verfassungsnorm nicht nur dulden, sondern sogar oft selbst aktiv betreiben. Ich frage mich, woher diese Vertreter der Behörden die Legitimation nehmen, dem Volk den Rechtsstaat zu predigen und von ihm die Einhaltung der Gesetze zu verlangen.

Wenn beispielsweise der juristische Mitarbeiter des Schweizerischen Gewerbeverbandes in der «Schweizerischen Juristenzeitung» anregt, den verfassungsmässigen Grundsatz der Lohngleichheit mit Verzichtserklärungen in den Arbeitsverträgen zum toten Buchstaben zu machen, propagiert er nach meiner Meinung ein verfassungswidriges Verhalten. Um insbesondere die Arbeitnehmerinnen möglichst erfolgreich benachteiligt zu lassen, schlug er wörtlich vor: «Die Klausel muss klar und gut sichtbar sein, am besten fettgedruckt, und sollte sich vor der Unterschrift befinden.»

Widerstand gegen die Verfassung ist den öffentlichen Arbeitgebern vorzuwerfen, die den Verwaltungsapparat einsetzen, um legitime Forderungen im Zusammenhang mit der Lohngleichheit zu bekämpfen, statt sie zu erfüllen. Dabei geht es nicht bloss darum, dass der Begriff der gleichwertigen Arbeit im engstmöglichen Sinne interpretiert und bei der Entlohnung von Mann und Frau beachtet wird.

Was die Minimalanforderungen betrifft, verdient der öffentliche Arbeitgeber im allgemeinen zweifellos eine bessere Note als die privaten Arbeitgeber. Wir alle wissen aber, dass es damit längst nicht getan ist. Beispielsweise ist die mindere Wertung der sogenannten Frauenarbeit gegenüber der sogenannten Männerarbeit zu beseitigen. Es ist nicht länger vertretbar, dass männliche Körperkraft höher entlohnt wird als weibliche Fingerfertigkeit.

Unter gleichwertiger Arbeit, die für die Lohngleichheit massgeblich ist, darf auch nicht nur gleiche oder ähnliche Arbeit verstanden werden. Sie muss ebenfalls vergleichbare Arbeit verschiedener Natur umfassen. Schliesslich darf die Lohngleichheit nicht weiter mit ungleichen Aufstiegschancen unterlaufen werden.

Beim Bund waren im Frühjahr 1985 von rund 133 000 Beschäftigten 16,5 Prozent Frauen. Bei den Überklassen und den vier obersten Besoldungsklassen betrug der Anteil der Frauen 2,3 Prozent, in den vier untersten Besoldungsklassen 36,4 Prozent. Wir nähern uns einer Verwirklichung des Grundsatzes der Lohngleichheit im umfassenden Sinne ungefähr mit der gleichen Geschwindigkeit, mit welcher wir der nächsten Eiszeit näherrücken.

Die parlamentarische Initiative Jaggi zeigt Wege auf, um den Fortschritt in der Lohngleichheit zu beschleunigen. Die Initiative fordert nur das Notwendigste, um den Verfassungsgrundsatz in der Praxis überhaupt einigermaßen verwirklichen zu können.

Ich bitte Sie, der Initiative zuzustimmen.

Frau Fetz: Sie werden mir verzeihen, dass ich die Rednerliste auch noch verlängere. Ich meine aber, das Thema sei so wichtig, dass es ruhig eine ausführliche Debatte darüber geben darf. Schliesslich sind Hunderttausende von Arbeitnehmerinnen davon betroffen.

Zur Sache: Herr Allenspach hat sich in seiner Ablehnungsbegründung zur Behauptung verstiegen, eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechtes gebe es nicht. Ich glaube, das kann man sicher so nicht akzeptieren. Schon damals bei der parlamentarischen Debatte über die Initiative «Gleiche Rechte» und den Gegenvorschlag des Bundesrates wurde genau zu dieser Frage heftig und kontrovers diskutiert. Es ging um Fragen der Lohngleichheit, der Drittwirkung im Lohnsektor, um Auswirkungen der Gleichstellung im Arbeitsbereich. Auch dort wurden Befürchtungen geäussert, Eingriffe in die Wirtschaft seien zu erwarten.

Das ist natürlich nicht geschehen. Es ist doch sonnenklar: in der Lohnfrage geht es um handfeste Wirtschaftsinteressen.

Die Wirtschaftsverbände wehren sich mit Händen und Füßen gegen mehr Lohnkosten. Am einfachsten geht das natürlich auf dem Buckel der Frauen. Gleichberechtigung ja – da sind verbal alle dafür. Nur Kosten darf sie nichts, nicht wahr, Herr Allenspach!

Wenn es mit der Konkretisierung der Lohngleichheit wirklich vorwärts gehen soll, wenn wir das wirklich ernst meinen, sind flankierende Massnahmen, wie sie die parlamentarische Initiative fordert, unumgänglich. Natürlich wissen wir auch, dass mit dieser Initiative allein die Lohngleichheit noch lange nicht endgültig durchgesetzt werden kann. Dazu braucht es noch einiges mehr, denn die Lohndifferenz ist durch verschiedene Faktoren bedingt. In diesem einen Fall gebe ich Herrn Allenspach sogar recht: die BIGA-Statistik ist nicht ganz aussagekräftig, denn sie vermischt die offene und die versteckte Lohndiskriminierung. Gerade für die versteckte Lohndiskriminierung braucht es zusätzliche Massnahmen. Ich nenne hier nur als Stichworte zu dieser versteckten Lohndiskriminierung die Segregation des Arbeitsmarktes in sogenannt qualifizierte Männerberufe und in eher unqualifizierte Frauenberufe. Die Trennung in männliche und weibliche Arbeitsvorgänge ergibt dann die sogenannten Leichtlohn-Gruppen. Frauen steigen leider in der Karriere noch eher selten nach oben. Zusätzlich gibt es auch geschlechtsspezifische Arbeitsplatz-Bewertungskriterien. Die parlamentarische Initiative ist also nur ein erster, aber ein eminent wichtiger Schritt auf dem Weg zur Lohngleichheit. Andere Massnahmen fördernder und kompensatorischer Art, wie sie in verschiedenen europäischen Ländern bereits praktiziert werden, müssen noch folgen.

Gehen wir zur offenen Lohndiskriminierung zurück. Wenn man die spezifischen Branchenstatistiken und die GAV-Bestimmungen anschaut, dann sieht die Lohnsituation für Frauen in bestimmten Branchen – nicht in allen, das sei zugegeben – sogar noch schlechter aus als im BIGA-Durchschnitt.

Ich bitte Sie deshalb: verlieren Sie den Sinn für die Dimension der vorliegenden Forderung nicht. Es geht lediglich darum, Frauen durch die Klagelegitimation der Berufsverbände zu unterstützen – Frauen, die beweisen können, dass ihr verfassungsrechtlicher Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit verletzt wird –, ohne dass sie gleich befürchten müssen, ihre Stelle zu verlieren. Es darf nicht so bleiben, was viele Frauen heute trotz Artikel 4 BV immer noch empfinden: Vor dem Gesetz sind wir zwar alle gleich, aber die Männer sind immer noch ein wenig gleicher.

Mme Jaggi: Je ne veux pas entamer ici une controverse avec M. Allenspach sur la portée des statistiques de l'OFIAMT dont nous faisons l'un et l'autre manifestement une lecture différente. Je voudrais simplement rappeler trois points que je croyais avoir précisés dans mon développement tout à l'heure et qui, la suite de la discussion l'a démontré, n'ont pas été entendus.

Premièrement, dans l'esprit et la lettre même de l'initiative, Monsieur Bonnard, il est exclu que l'organisation professionnelle agisse pour défendre quelqu'un qui ne serait pas membre de cette organisation. Deuxièmement, il n'est pas question non plus que cette action du syndicat soit faite à l'insu et encore moins, bien entendu, contre la volonté de son adhérent. Troisièmement, l'action de l'organisation professionnelle se limite à la constatation et à la détermination du salaire égal, toute prétention pécuniaire demeurant l'affaire de la personne intéressée.

Quelques mots encore à propos du postulat dont il a été question. Je voudrais à ce sujet remercier notamment M. Allenspach et Mme Spoerry de l'appui qu'ils donnent à ce postulat; leur soutien est en effet assez paradoxal, vu que le postulat va plus loin et est plus vaste que l'initiative qu'ils repoussent. Je rappelle simplement que le postulat auquel M. Allenspach s'était en son temps opposé, contrairement au Conseil fédéral, demande trois interventions du législateur pour la fixation des critères d'appréciation du travail, pour le droit d'agir des organisations professionnelles, ce dont il est question aujourd'hui, et pour l'éventuel renverse-

ment du fardeau de la preuve, autant dire d'un principe auquel les juristes sont très attachés.

Monsieur Allenspach, qui peut le plus, et vous le pouvez en approuvant le postulat, peut le moins, et vous le pouvez en adoptant aussi l'initiative.

M. Darbellay, rapporteur: Le rappel de notre président relevant que nous en étions à la procédure préliminaire, n'était absolument pas vain; les débats l'ont en effet démontré.

Notre commission a été chargée de présenter un préavis au Conseil national. Si la grande Chambre suit ce préavis, une commission dotée d'une grande liberté d'action sera chargée de préparer un projet de législation.

Afin de tranquilliser MM. Allenspach et Hösli, je préciserai que la commission peut aussi recourir au département concerné, lui demander tous conseils utiles et elle doit, cela va de soi, tenir compte des délibérations qui ont eu lieu aussi bien au sein de la commission préparatoire qu'au plénum.

L'initiative propose de légiférer afin de rendre effectives les dispositions constitutionnelles. Un point n'est pas contesté, à savoir que ces dispositions constitutionnelles sont directement applicables. Et deux autres ne le sont guère: Tout d'abord, ces dispositions sont mal appliquées; les différences demeurent importantes et incontestées, même si M. Allenspach affirme que les statistiques de l'OFIAMT sont trop globales pour être absolument déterminantes. Ensuite, chacun est d'avis qu'il faut résorber ces différences; on s'entend, sinon sur le chemin à suivre, du moins sur l'objectif à atteindre. Seul M. Steffen fait exception; il nous rappelle certaines qualités chrétiennes, comme la générosité, mais il en oublie probablement une, la justice, vertu que l'on qualifie de cardinale. Or, nous sommes chargés de l'appliquer. Nous constatons que des différences existent et ne se résorbent point; nous en connaissons la raison: c'est l'hésitation d'intervenir, par crainte de perdre son travail. En effet, les seules plaintes déposées jusqu'à ce jour émanent soit d'employés du secteur public et disposant donc d'une protection efficace, ou d'une personne qui a quitté son emploi. Or, préférons-nous que les problèmes trouvent une solution après que les personnes aient quitté leur emploi ou plutôt durant leur période d'activité? Personnellement, je donne la priorité à la seconde solution. Nous devons donc remédier à l'état de fait existant.

La solution proposée demande que des associations professionnelles aient qualité pour agir. Des conditions précises y sont posées. Deux ressortent directement du texte de l'initiative: «Ces associations ne peuvent agir que si les dispositions sont prévues dans les statuts» et, d'autre part, «elles ne peuvent agir que pour leurs membres.» MM. Bonnard et Allenspach sollicitent par trop le texte, quand ils prétendent que les associations peuvent agir pour n'importe qui.

Ensuite, je soulignerai une précision qui ne figure pas dans le texte, mais qui a été apportée par l'auteur de l'initiative, par les membres de la commission préparatoire et par nombre de personnes qui se sont exprimées ici, à savoir que l'accord de la personne intéressée est absolument nécessaire. Je suis d'avis que la commission devrait tenir compte de cette clause.

MM. Allenspach, Ziegler, Hösli, ainsi que Mme Spoerry parlent également de l'empiètement du droit public sur le droit privé. Je crois qu'il faut tout d'abord reconnaître que, depuis un certain nombre de décennies, aucune distinction absolument précise n'existe entre ces deux domaines. Le droit public empiète forcément sur le droit privé. Lorsque l'on établit une loi sur le travail, par exemple, lorsque l'on vote l'article 4, 2° alinéa, de la constitution, il y a déjà empiètement. Le tout est de savoir dans quelle mesure. Dans le cas présent, du fait que la deuxième partie de l'initiative a été abandonnée, la mesure est gardée, c'est évident. Il est effectivement du rôle normal des associations professionnelles de défendre les intérêts de leurs membres.

Or, nous faisons preuve d'une certaine incohérence en acceptant, d'une part, la fin poursuivie par cet article constitutionnel, soit l'égalité de salaires entre les hommes et les

femmes, et en rejetant les moyens proposés, pourtant légitimes et raisonnables.

Mme Stamm a parlé fort à propos de «patience active». Nous sommes patients mais nous devons aussi faire preuve de l'activité nécessaire pour réaliser ce droit que nous avons inscrit dans la constitution. Acceptons donc les moyens légitimes nécessaires.

C'est la raison pour laquelle je vous invite à accepter l'initiative.

Eggl-Winterthur, Berichterstatter: Der Ratspräsident hat Ihnen bei Beginn der Debatte dargelegt, dass es sich um ein Vorverfahren handelt, dass also, wenn wir zustimmen, das Gesetz noch nicht in Kraft tritt, sondern lediglich die Kommission den Auftrag erhält, eine entsprechende Gesetzesvorlage auszuarbeiten.

Zu Herrn Steffen und der NA: Es wundert mich nicht, dass für Sie die Informationen zu spärlich sind, das sind wir gewohnt. Aber ich möchte darauf aufmerksam machen, dass die Information, was darunter zu verstehen ist, im Geschäftsverkehrsgesetz steht, in Artikel 21ter. Dort heisst es: «Die Kommission erstattet dem Rat spätestens für die dritte auf die Zuweisung folgende ordentliche Session Bericht und Antrag.»

Hier möchte ich gleichzeitig Herrn Allenspach Antwort geben. Er hat zwar den Antrag in der Kommission gestellt, ein Vernehmlassungsverfahren durchzuführen. Man weiss aber, dass ein Vernehmlassungsverfahren für die Kantone eine Frist von vier bis sechs Monaten bedeutet und dass für die Auswertung noch einmal drei bis vier Monate gebraucht werden. Wir könnten also unserem Auftrag gemäss Geschäftsreglement gar nicht nachkommen, wenn wir die entsprechenden Vernehmlassungsverfahren durchführen würden. Das möchte ich Herrn Steffen und gleichzeitig Herrn Allenspach gesagt haben.

Im übrigen möchte ich darauf hinweisen, dass der Eingriff in die Privatautonomie bei der Lohnfestsetzung bereits mit der Abstimmung mit Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung erfolgt ist und nicht mit dieser parlamentarischen Initiative. Im übrigen möchte ich gegenüber den Herren Allenspach, der Mehrheit der CVP, Herrn Bonnard und Frau Spoerry doch feststellen, dass eigentlich ihre Argumentation zu einer Annahme der Initiative führen müsste. Ich möchte dies auch gleich begründen.

Herr Allenspach sagt, die BIGA-Statistik sei nicht aussagekräftig, es stimme alles – mehr oder weniger. Er begründet, die Überzeitzuschläge seien bei den Männerlöhnen dabei; er begründet, die Familienzulage sei meistens dem Manne zugeordnet usw. Wenn das so ist, Herr Allenspach, und wenn die Gesamtarbeitsverträge alle in Ordnung sind, müssten Sie doch eigentlich ein Interesse daran haben, dass die Verbände ein Klagerecht erhalten. Denn dann könnten die Verbände klagen, und der Richter müsste feststellen, dass alles in Ordnung ist. Das wäre für das Sozialprestige der Arbeitgeber eine wunderbare Lösung – wenn das wirklich so ist! Wird aber diese Möglichkeit bekämpft, muss man annehmen – und befürchten –, dass es eben doch nicht so sei.

Dann möchte ich darauf hinweisen, wie bereits hier gesagt worden ist, dass man nur Klagen von Frauen hört, die im öffentlichen Recht angestellt sind, die keine Kündigung befürchten müssen, oder von Frauen, die ihre Stelle bereits gekündigt haben, wenn sie klagen. Gerade weil sie nur persönlich klagen können, müssen sie befürchten, bei einer Klage die Stelle zu verlieren. Das ist die heutige Situation. Mit dem Klagerecht der Verbände wäre dies nicht mehr möglich. Diese Angst müsste man nicht mehr haben.

Die Diskussion, die hier geführt wurde, müsste eigentlich geführt werden, wenn Sie die Initiative überwiesen haben und die Kommission einen Antrag an den Rat gestellt hätte. Ich möchte Herrn Allenspach darauf aufmerksam machen, dass im Geschäftsverkehrsgesetz klar geregelt ist – gemäss Text –, dass die Kommission das Recht hat, einen eigenen Entwurf auszuarbeiten und die Initiative anders zu formulieren usw. Er kann dies nachsehen unter Artikel 21 im Geschäftsverkehrsgesetz. Dann kommt aber sicher das

Argument, dass nur mit Einverständnis der Betroffenen geklagt werden darf usw. Das sind mehr Ausreden, die hier vorgetragen wurden.

Ich möchte nochmals betonen: Es ging um eine Vorprüfung der Initiative.

In der Diskussion hat mich nun doch einiges erschüttert. Ich möchte ganz klar und deutlich sagen: Vor etwa zehn Tagen haben wir in diesem Rat, inklusive SVP, ein Postulat überwiesen, nach dem der Paritätslohnanspruch bei den Bäuerinnen überprüft und dem Lohn eines Arbeiters angeglichen werden sollte. Dabei sind heute die Frauen der Landwirte viel besser gestellt als die Arbeitnehmerinnen. Wir haben eine Lohndifferenz von 25 bis 30 Prozent zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitern. Bei den Frauen in der Landwirtschaft werden 85 Prozent des Männerlohnes für die Berechnung der Paritätslohns eingesetzt. Die Differenz ist also kleiner. Der Rat hat in dieser Frage dennoch ganz klar gefordert, für die Paritätslohnberechnung in der Landwirtschaft habe eine Gleichstellung zu erfolgen. Von freisinniger Seite wurde dagegen nicht opponiert, auch von der CVP und der SVP nicht. Hier kommt mir ein Gedicht in den Sinn, das wir in der Schule lernen mussten, wo es am Schluss heisst: «Ja, Bauer, das ist ganz was anderes.» Wahrscheinlich ist es hier so, dass die Landwirtschaftsvertreter Standespolitik betreiben und nicht solidarische Politik mit der übrigen Bevölkerung. Das müsste man sich vielleicht einmal merken. Vielleicht machen dann auch andere Vertreter nur noch Standespolitik und nicht mehr solidarische Politik. Das möchte ich den Landwirten und der SVP doch einmal ins Stammbuch schreiben. Ich möchte Sie bitten, diese Überlegungen auch einmal anzustellen.

Zum Schluss nur noch eine Bemerkung: Wir haben seit 1981 einen Verfassungsauftrag. Wir haben uns verpflichtet, alle 200 Nationalrätinnen und Nationalräte, die Verfassung zu erfüllen. Ich möchte Sie bitten, bei Ihrem Entscheid daran zu denken.

Präsident: Herr Reichling hat das Wort für eine persönliche Erklärung.

Reichling: Sie müssen wissen, worüber wir jetzt abzustimmen haben. Wir von der Schweizerischen Volkspartei unterstützen durchaus den Rechtsanspruch auf gleichen Lohn in allen Bereichen unserer Wirtschaft. Wir haben uns aber in den zurückliegenden Jahren bei sämtlichen Gesetzen, wo es zur Sprache stand, gegen ein Rekurs- und Einspracherecht von Organisationen gewandt. So beim Umweltschutzgesetz, beim Pachtgesetz, und auch hier sind wir gegen dieses Verfahren, nicht aber gegen den gerechten gleichen Lohn. Ich möchte das in aller Deutlichkeit sagen. Es geht um zwei ganz unterschiedliche Dinge. Wir wenden uns gegen die Einsprachemöglichkeit von Organisationen, die damit selbst aktiv werden können, ohne dass betroffene Arbeiterinnen möglicherweise überhaupt dazu auffordern. Das ist ein Grundsatz, den wir einhalten werden. Das ist der Grund, weshalb wir gegen diese Initiative sind, nicht der Anspruch auf einen gerechten Lohn.

Bundesrätin Kopp: Sie behandeln eine parlamentarische Initiative. In diesem Stadium kann der Bundesrat Stellung nehmen, aber er muss nicht. Nachdem es sich jedoch um eine politisch bedeutsame Angelegenheit handelt und zudem ein Zusammenhang zum Postulat Jaggi besteht, lege ich bereits heute den Standpunkt des Gesamtbundesrates gegenüber der Initiative Jaggi dar.

Dass der Bundesrat sich für die Gleichberechtigung der Frau auch auf dem Gebiet des Lohnes einsetzt, glaube ich hier nicht mehr deutlich machen zu müssen. Das war ja der Grund, weshalb Artikel 4 Absatz 2 so ausgestaltet wurde, dass der betreffenden Arbeitnehmerin ein direktes Klagerecht eingeräumt wurde. Viele in diesem Saal haben damals – ich gehörte auch dazu – jene Anträge bekämpft, die eine Ausführungsgesetzgebung verlangten; wir befürchteten nämlich, dass mit einer Ausführungsgesetzgebung das berechnete Anliegen nur weiter verzögert werde. Die Dritt-

wirkung dieses Artikels ist also unbestritten, und es wurde in der Zwischenzeit auch bereits erfolgreich davon Gebrauch gemacht.

Bevor wir uns anschicken, ein Lohngleichheitsgesetz zu schaffen, müsste man doch zuerst prüfen, ob die Möglichkeiten des geltenden Rechts voll ausgeschöpft worden sind, welche Rechtsmittel zur Verfügung stehen und wieweit davon Gebrauch gemacht wurde. Auf die Direktanwendbarkeit des Artikels 4 Absatz 2 habe ich bereits hingewiesen. Weitere Möglichkeiten bestehen auf gesamtarbeitsvertraglicher Ebene. Der Bundesrat erklärt Gesamtarbeitsverträge nur noch dann als allgemeinverbindlich, wenn sie dem Lohngleichheitsgrundsatz entsprechen; Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen haben ein gemeinsames Interesse, dass die vertraglich statuierte Lohngleichheit eingehalten wird. Im Gesamtarbeitsvertrag kann festgehalten werden, dass die Vertragspartner gemeinsam beim Richter auf Feststellung klagen können, wenn die Lohngleichheit verletzt wird. Erstaunlich ist – und das kam auch in verschiedenen Voten zum Ausdruck –, dass diese rechtlichen Möglichkeiten kaum genutzt werden. Bevor man im jetzigen Zeitpunkt zu einem neuen Gesetz schreitet, müssen wir uns doch fragen, warum das so ist.

Wenn es die Angst vor der Kündigung wäre, so stellt sich die Frage, weshalb denn in anderen arbeitsrechtlichen Streitigkeiten nicht davor zurückgeschreckt wird, das Gericht anzurufen. Wenn es um die Angst vor der Kündigung geht, dann gilt es doch, am richtigen Ort anzusetzen, und das ist beim Ausbau des Kündigungsschutzes. Sie haben das Kündigungsschutzgesetz verabschiedet, und wir haben dort einen Artikel, der sagt, dass eine Kündigung dann missbräuchlich ist, wenn ein Arbeitnehmer sich auf ein gesetzliches, verfassungsmässiges oder vertragliches Recht beruft. Selbstverständlich ist der gleiche Lohn für gleichwertige Arbeit ein Verfassungsrecht; eine Kündigung aus diesem Grunde wäre also missbräuchlich. Wie Sie wissen, hat in der Zwischenzeit ja auch der Ständerat beschlossen, auf dieses Gesetz einzutreten.

Eine weitere Schwierigkeit liegt darin, dass es schwer festzustellen ist, wann eine Arbeit gleichwertig ist. Diese Schwierigkeit besteht in der Tat, aber dieses Problem wird von der Initiative Jaggi nicht erfasst, hingegen von ihrem Postulat. Frau Jaggi hat folgerichtig gesagt, dass ihr Postulat weiter gehe als ihre Initiative. Ich werde auf diesen Aspekt zurückkommen. Es steht auch nicht fest, wie viele Fälle durch Vergleich erledigt worden sind, ohne dass es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung gekommen ist.

Der Bundesrat ist der Auffassung, dass zunächst die Rechtstatsachenforschung vorangetrieben werden soll, bevor neue Gesetze erlassen werden. Bemerkenswert ist auch die Entwicklung, dass anfänglich keine Klagen eingereicht wurden, dass wir nun aber innert kurzer Frist zwei Gerichtsurteile haben, und zwar eines auf dem öffentlichen Sektor und eines auf dem Privatsektor. Es ist nicht auszuschliessen und sogar wahrscheinlich, dass sich das Bundesgericht in Kürze zu einer solchen Frage aussprechen wird. Die Wirkung eines solchen Urteils müsste, nach Auffassung des Bundesrates, abgewartet werden, um die Tauglichkeit der direkten Anwendbarkeit des verfassungsmässigen Lohnanspruchs beurteilen zu können. Bei der Schaffung des Verfassungsartikels ging man davon aus, dass die Gerichte eher als der Gesetzgeber in der Lage seien, gestützt auf Einzelfälle sukzessive Grundsätze zu entwickeln, was gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit bedeutet. Der Beweis des Gegenteils ist bisher nicht erbracht.

Der Bundesrat legt auch Wert darauf, dass die Kantone grundsätzlich bei ihren Organisations- und Verfahrensfragen frei bleiben. In der Diskussion wurde zu oft kein Unterschied zwischen Prozessvertretung und selbständiger Klagelegitimation gemacht. Wir betrachten es als sinnvoll, dass die Berufsorganisationen Prozessvertretungen übernehmen können. Gewisse Kantone sehen diese Prozessvertretung auch vor, und es wäre wünschenswert, dass dort, wo noch Einschränkungen bestehen, die Kantone entsprechend Abhilfe schaffen würden.

Wir werden Ihnen in den nächsten Monaten ein ausführliches Rechtsetzungsprogramm zur Beseitigung im Bundesrecht noch vorhandener Ungleichheiten zwischen Mann und Frau vorlegen. Die Priorität der Rechtsetzung liegt für uns eindeutig dort, wo das Gesetz selbst noch Ungleichheiten enthält, und nicht dort, wo schon von Verfassungen wegen ein Anspruch auf Gleichbehandlung besteht.

Der Bundesrat beantragt Ihnen deshalb, auf die Initiative nicht einzutreten. Hingegen ist er bereit, das Postulat Jaggi mit ähnlichem Inhalt entgegenzunehmen, obwohl dieses Postulat – ich wiederhole das – weiter geht als der Inhalt der Initiative. Das Postulat verlangt die Prüfung, inwieweit in einem Gesetz die Gleichwertigkeit zu definieren sei, es verlangt die Prüfung, ob nicht die Beweislast in solchen Verfahren umzukehren sei, und es verlangt die Prüfung von Vertretungsmöglichkeiten durch Verbände.

Mit der Annahme dieses Postulates bringt der Bundesrat zum Ausdruck, dass die Rechtstatsachenforschung über die Gründe und das Ausmass der Lohngleichheiten vertieft werden muss, dass die Gerichtspraxis aufmerksam verfolgt werden muss und dass eine Bundesregelung nicht auszuschliessen ist, wenn das Prozessrecht der Kantone und die Gerichtspraxis nicht zum Erfolg führen sollten. Im heutigen Zeitpunkt erachtet er aber die Einsetzung einer parlamentarischen Kommission für die Verwirklichung dieses Anliegens als verfrüht. Es scheint ihm auch unzweckmässig und nicht ökonomisch, wenn sich gleichzeitig eine parlamentarische Kommission und die Verwaltung mit ähnlichen Aufgaben befassen.

Eines kann ich Ihnen jetzt schon versichern: dass das Postulat Jaggi, wenn es überwiesen wird, mit aller Aufmerksamkeit in meinem Departement behandelt wird.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit (Folgegebung)	87 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	89 Stimmen

83.962

Postulat Jaggi Gleicher Lohn. Anwendung Egalité des salaires. Application du principe

Text des Postulats vom 16. Dezember 1983

Der Bundesrat wird eingeladen, sich zur Frage zu äussern, ob es wünschbar sei, gesetzliche Normen zu schaffen, damit der Grundsatz des gleichen Lohnes (Mann und Frau haben für gleichwertige Arbeit Anspruch auf gleichen Lohn) verwirklicht werden kann. Der Gesetzgeber sollte vor allem Kriterien für die Bewertung der Arbeit festlegen, die klageberechtigten Personen und Organisationen angeben und die Beweislast regeln. Eine Klärung dieser Punkte auf dem Gesetzgebungsweg würde es erlauben, den Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit durchzusetzen, der seit dem 4. Juni 1981 in der Verfassung steht und dessen Anwendung vor allem aufgrund der bestehenden Lücken offensichtlich auf grosse Schwierigkeiten stösst.

Texte du postulat du 16 décembre 1983

Le Conseil fédéral est prié de se prononcer sur l'opportunité de légiférer en vue de permettre la réalisation du principe de l'égalité des salaires versés aux hommes et aux femmes pour un travail de valeur égale. A cette fin, le législateur devrait notamment préciser les critères applicables pour la

Parlamentarische Initiative Gleicher Lohn für Mann und Frau (Jaggi)

Initiative parlementaire Egalité des salaires entre hommes et femmes (Jaggi)

In	Amtliches Bulletin der Bundesversammlung
Dans	Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale
In	Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale
Jahr	1985
Année	
Anno	
Band	IV
Volume	
Volume	
Session	Herbstsession
Session	Session d'automne
Sessione	Sessione autunnale
Rat	Nationalrat
Conseil	Conseil national
Consiglio	Consiglio nazionale
Sitzung	18
Séance	
Seduta	
Geschäftsnummer	84.223
Numéro d'objet	
Numero dell'oggetto	
Datum	04.10.1985 - 08:00
Date	
Data	
Seite	1795-1809
Page	
Pagina	
Ref. No	20 013 756

Dieses Dokument wurde digitalisiert durch den Dienst für das Amtliche Bulletin der Bundesversammlung.

Ce document a été numérisé par le Service du Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale.

Questo documento è stato digitalizzato dal Servizio del Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale.