

Gleichstellung - ein steiniger Weg L'égalité - un chemin tortueux

Umsetzung der europäischen Gleichstellungs-Charta in Biel

Der Frauenplatz denkt bei der Umsetzung der Gleichstellungs-Charta in Biel mit, Notizen aus dem Gespräch mit dem Gemeinderat sind auf www.frauenplatz-biel.ch zu finden.

Fazit aus dem Gespräch: Die Stadt könnte das, was sie bereits macht, offensiver kommunizieren und so ihre gesetzliche Verpflichtung vorantreiben, als Gemeinde ein Vorbild in der Gleichstellungsumsetzung zu sein.

Mise en oeuvre de la Charte européenne de l'égalité à Bienne

Femmes en réseau reste près du dossier. Un compte-rendu de l'entretien avec le Conseil municipal est disponible sous www.frauenplatz-biel.ch. La Ville pourrait communiquer plus offensivement ses activités en faveur de l'égalité pour montrer qu'elle fait partie des exemples à suivre.

Ein geschlechtergerechtes Budget

Eine Auseinandersetzung mit Gender Budgeting ist in Biel laut Gemeinderat aus finanziellen Gründen kein Thema. Gerade bei knappem Budget müsste aber genauer hingeschaut werden, wie denn das Geld verteilt wird. Die Arbeitsgruppe 'Wirtschaft' der Grünen Partei im Bieler Stadtrat hat sich damit auseinandergesetzt, Annemarie Sancar, Genderbeauftragte bei der DEZA (Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit), hat ihr Fachwissen auf Einladung in die Gruppe eingebracht. Sie schreibt in diesem Heft einen Artikel zu Gender Budgeting.

Gender budgeting

Les moyens financiers font défaut à Bienne pour décortiquer le budget municipal sous l'aspect du genre. Il n'est pas interdit cependant d'y réfléchir et d'en tirer des conclusions. Annemarie Sancar, déléguée pour les questions de genre à la DDC (Direction du développement et de la coopération) nous livre ses considérations.

Ziel: eine gleichberechtigte Stadtverwaltung

Natürlich gibt es noch viel zu tun. Die Vorbildwirkung der Gemeinden ist gefragt. Tagesschulen sind ein Punkt, aber auch generell familienfreundliche Sozialstrukturen, denn neben der Betreuung der

Kinder gewinnt die Betreuung älterer Menschen und der Einbezug von Seniorinnen in die Arbeitsstrukturen an Bedeutung.

Als Zeichen dafür, dass Biel sich bemüht, eine gleichberechtigte Stadt zu werden, schenkt die Stadt Biel den Frauen einen Frauenbaum. Dieser wird voraussichtlich auf dem neu gestalteten Platz an der Gerbergasse zu finden sein.

Der Laure Wyss-Platz wird als Teil der Esplanade ab 2014 realisiert werden.

Perspectives égalitaires pour la Ville

En signe de reconnaissance des contributions féminines, la Ville offrira un arbre qui sera dédié aux femmes. Celui-ci sera planté sur une nouvelle place dans la rue des Tanneurs. La place Laure-Wyss sera réalisée dès 2014 dans le cadre du projet Esplanade.

Frauenquoten in der Verwaltung

Die Diskussion rund um die Frauenquoten zeigt, dass es ohne Druck nicht geht: Frauenförderung, Quoten, Akzeptanz von Teilzeitarbeitsmodellen im Kader sind nur gemeinsam wirksam. Was in Bern geht, scheint in Biel nicht wünschbar... Dazu ein Interview mit Nathalie Leschot, Personalverantwortliche der Stadt Biel.

Es braucht immer noch einen langen Atem, um Frauenanliegen durchzusetzen.

L'expérience a montré que sans volonté et sans pression, rien ne bouge: promotion des femmes, quotas, modèles souples de temps de travail à tous les niveaux, voilà des pièces de puzzles qui doivent s'imbriquer. Ce qui vaut pour Berne ne semble pas encore acceptable à Bienne. Nathalie Leschot, cheffe du personnel municipal, explique quelles sont les mesures prévues pour promouvoir l'égalité au sein de l'administration.

«L'égalité, tout le monde en parle mais dans les faits, il ne se passe rien. On ne peut plus accepter cette inertie et notre patience a atteint ses limites.»

Claudine Esseiva, PLR et conseillère générale en Ville de Fribourg.

Editorial

Liebe Leserin / Lieber Leser

Sie halten mit diesem Exemplar der KulturElle ein kleines Wunder in der Hand: Dass die Texte der vielbeschäftigten Redaktion rechtzeitig da sind, das Heft ein Ganzes bildet, die Bilder dazu passen, ist immer wieder ein Höhepunkt. Wir beschäftigen uns hartnäckig mit der Umsetzung der Gleichstellung in Biel und haben dazu eine Gastschreiberin (Annemarie Sancar) angefragt. Ausserdem feiern wir einen Erfolg in Sachen Frauenplatz und Frauenbaum. Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen beim Lesen!

Sabine Schnell und der Vorstand

Chère lectrice/ Cher lecteur

La sortie de ce numéro de KulturElle tient à nouveau du miracle pour une rédaction sans moyens : recevoir les articles à temps, les ficeler et les illustrer est une gageure!

Nous suivons de près l'évolution de l'égalité à Bienne et avons sollicité une contribution d'une spécialiste en gender budgeting, Annemarie Sancar. Nous nous réjouissons également de signaler une avancée dans la revendication d'un arbre dédié aux femmes et d'une place/rue portant le nom d'une femme. Nous vous souhaitons bonne lecture.

le comité

Inhalt:

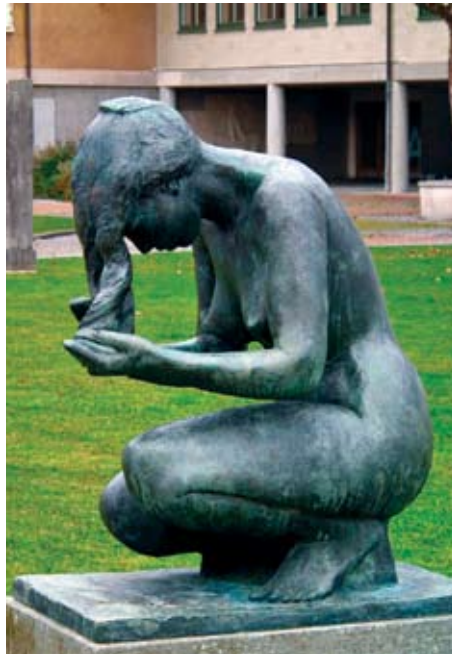
Quoten für die Verwaltung?	2/3
Interview mit Nathalie Leschot	4
Geschlechtergerechte Budgets	5
Négociations salariales	6
Révision du droit du nom	7
Frauenplatz am Stadtrundgang Basel	8
Netzwerk: 30 Jahre Frauen für den Frieden	

Die Fotos dieser KulturElle sind von David Schnell und zeigen Figuren unserer Stadt und damit Frauenbilder, Klischees, Abbilder von Geschlechter-Rollen.

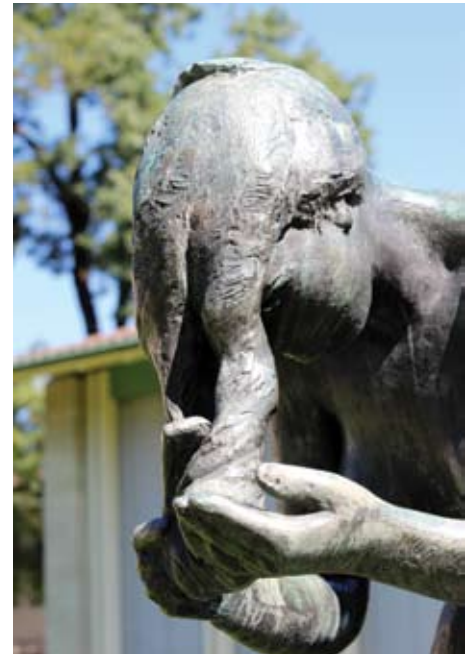
Die Redaktion



Stadtpark - Bronze-Skulptur «Stehendes Mädchen» von Max Wilhelm Pfänder



Schulhaus Rittermatte, Collège de la Suze, Bronze-Skulptur «sich kämmendes Mädchen» (1955) von Hermann Hubacher



Frauen in Kaderpositionen – Quoten kein Thema für die Stadt Biel?

Mit Nathalie Leschot, Chefin der Abteilung Personal der Stadtverwaltung Biel Bienne, sprach Luzia Sutter Rehmann, Arbeitskreis für Zeitfragen

Wie ist das denn in der städtischen Verwaltung: Wieviele Kaderpositionen sind von Frauen besetzt? Wie steht es mit der Geschlechterverteilung insgesamt bei Direktionen, Sachbearbeitung, Sekretariate usw.? Haben Sie Prozentzahlen?

Ich kann Ihnen folgende Zahlen liefern (Stand Ende 2011): Der Frauenanteil in % im obersten und oberen Kader beläuft sich auf 29.6%, im mittleren Kader auf 30.4%, im unteren Kader auf 36.4% und im untersten Kader auf 31.7%. Stellen ohne Kaderfunktionen sind mit 65.3% von Frauen besetzt. Der Frauenanteil insgesamt (auf alle Stellen im Monatslohn) beläuft sich auf 58.5%.

Der Mediensprecher der für das Personal zuständigen Regierungsrätin Zürichs, Roger Keller, sagte: «Frauenquoten sind bei uns zur Zeit kein Thema». Der Regierungsrat setze vielmehr auf eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auf flexible Arbeitszeiten, um die Vertretung der Frauen zu verbessern. Wie sehen Sie das? Wo möchten Sie ansetzen in der Personalpolitik?

Die Personalpolitik der Stadtverwaltung Biel sieht vor, den Frauenanteil in Kaderpositionen zu fördern. Bis anhin wurde jedoch bei Anstellungen die Zweisprachigkeit immer noch in den Vordergrund gerückt. Seitdem ich bei der Stadtverwaltung bin (1.1.2011), waren Frauenquoten kein Thema. Viel wichtiger scheint mir das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie die flexible Arbeitszeit. Unser Arbeitszeitmodell ermöglicht in vielen Bereichen bereits eine flexible Einteilung der Jahressollarbeitszeit. Wir bieten auch viele Teilzeit-Stellen an. In Kaderpositionen sind Teilzeit-Stellen schwieriger zu finden, dies hat aber mit der Stellung und den Verantwortungen zu tun. Ich stelle jedoch fest, dass es bei uns noch nicht «selbstverständlich» ist, Frauen im obersten Kader zu haben. In der Gleichstellungskommission arbeiten wir an der Verbes-

serung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir werden bis 2013 eine neue Strategie für das Personal vorstellen, in der wir diesem Punkt Gewicht geben. Von Eltern, die arbeiten und eine mehrköpfige Familie unterhalten, wird eine exzellentes Zeitmanagement verlangt. Der Mangel an Krippenplätzen und Tagesmüttern macht es ihnen nicht leicht.

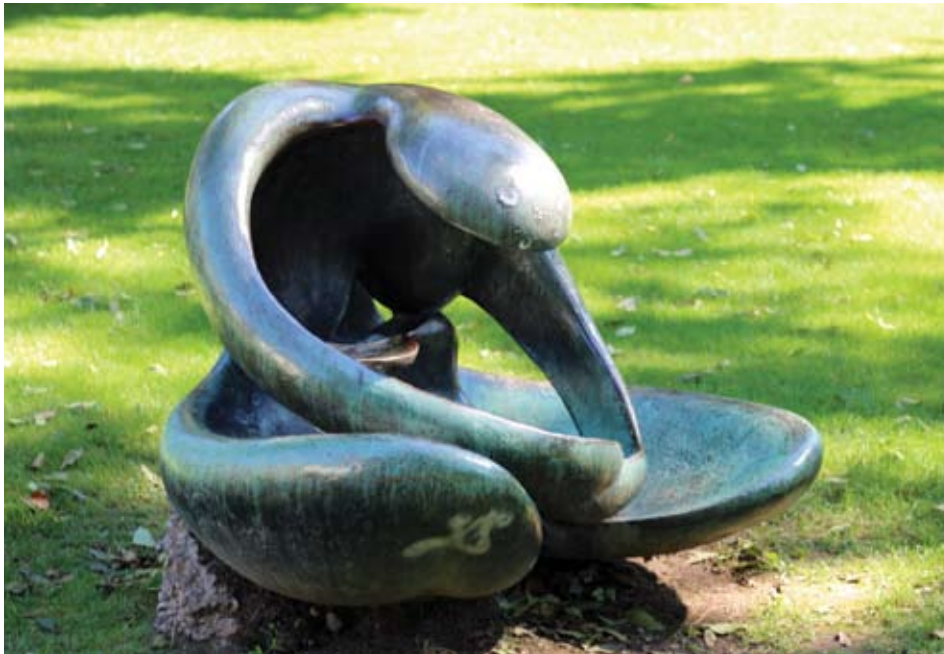
Zukünftig möchten wir unseren Mitarbeitenden ein noch flexibleres Arbeitszeitmodell (wie z.B. home office) und eine Unterstützung für die Betreuung der Kinder (mit einer Betreuungszulage oder Kita-Plätzen) anbieten können. Dies ist jedoch noch ein Projekt und muss zuerst von den zuständigen Instanzen bewilligt werden.

In grösseren Städten gibt es Gleichstellungsartikel, diverse Artikel zur Chancengleichheit von Mann und Frau im Personalrecht. Wie sieht das in Biel aus? Gibt es auch solche Artikel und: nützen sie etwas?

Unser Personalreglement sieht einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen vor. Die Väter haben bei der Geburt eines Kindes Anspruch auf 5 Tage Urlaub. Wir haben dieses Jahr eine Lohnvergleichsprüfung unternommen und wir haben festgestellt, dass wir unterhalb der Toleranzschwelle von 5% liegen, wir sind mit diesem Resultat sehr zufrieden.

Der Ausschuss für Gleichstellungsfragen hat sich dieses Jahr zweimal getroffen und befasst sich aktiv mit den Themen «Chancengleichheit von Mann und Frau», sowie «Diversity». Im Rahmen der vorgesehenen Totalrevision des Personalreglementes und der Personalverordnung für 2014, werden wir die Anträge des Komitee für Gleichstellungsfragen berücksichtigen.

In der Stadt Zürich wird zur Zeit eine Frauenquote für Spitzenpositionen in der Verwaltung diskutiert (siehe Tages-Anzeiger vom 16. August). Wie beurteilen Sie dies?



Schulhaus Rittermatte, Collège de la Suze, Bronze-Skulptur «Maternité» (1950) von Erwin Rehmann



Stadtpark, Bronze-Skulptur «Consolation» (1960) von André Ramseyer

Ich bin der Meinung, dass die Einführung einer Frauenquote für Spitzenpositionen erst dann notwendig ist, wenn die anderen Massnahmen erfolglos geblieben sind. Mit den Projekten, die momentan am Laufen sind, sowie der Erarbeitung einer neuen Personalstrategie, bin ich guter Hoffnung, dass wir in ein paar Jahren unsere Ziele erreichen.

Viele argumentieren gegen Frauenquoten, sind aber gleichzeitig für Quoten anderer Art (z.B. zum Schutz verschiedener Sprachregionen). Geht das denn – Quoten ja, aber nicht bezüglich Geschlechter?

Wie gesagt, Quoten ja, wenn alles andere nicht genutzt hat. Im Bezug auf Geschlechter muss man bedenken, dass es bei der Rekrutierung von Führungspositionen, je nach Branche, manchmal sehr schwierig ist, das gewünschte Anforderungsprofil zu finden. Leider hat man nicht immer die Wahl, auch wenn man gerne eine Frau anstellen möchte.

Die Berner Stadtregierung gibt zu, dass die bisherige Stellenpolitik nicht erfolgreich gewesen sei. Die Anzahl Frauen in Kaderstellen habe zwischen 2002 und 2009 stagniert. Auch die Zeitschrift «Annabelle» startet eine landesweite Kampagne für eine Frauenquote in Führungspositionen. 35 Prozent Frauen für das Kader in der Verwaltung – ist das eine realistische Forderung? Auch für Biel?

Ja, das ist realistisch und wie Sie sehen, liegen wir gar nicht so weit entfernt davon. Der Durchschnitt vom Frauenanteil in Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Biel liegt bereits bei 32%.

Dann wollen wir hoffen, dass Biel in kurzer Zeit noch besser wird... Vielen Dank für das Gespräch!

Cadres féminins et quotas? Quelle politique poursuit la Ville de Bienne?

Le personnel de la Ville de Bienne compte 58.5% de collaboratrices. Ces dernières occupent 65% des postes sans fonction de cadre et, en moyenne, 30% des postes d'encadrement aux divers niveaux. A Bienne comme à Zurich ou Berne, les politiques de promotion des cadres féminins n'ont pas apporté les résultats escomptés. Il faudra donc passer à la vitesse supérieure. A Zurich et Berne, des quotas sont très sérieusement envisagés.

La Ville de Bienne mentionne également dans sa politique du personnel la promotion des femmes et des francophones aux postes à responsabilité décisionnelle: dans les faits, elle donne la priorité à la catégorie minoritaire des francophones. Selon Nathalie Leschot, cheffe du personnel municipal, il n'est en outre pas facile de recruter des femmes pour les postes de cadres.

La Ville ne devrait-elle donc pas introduire des quotas féminins? Pour Madame Leschot, une telle mesure est à envisager en dernier recours. Auparavant, il s'agira de mettre en place des mesures favorisant l'équilibre entre responsabilités professionnelles et familiales. Le comité pour l'égalité interne à l'administration y travaille actuellement en vue de la révision complète du règlement du personnel en 2014.



Nathalie Leschot, Chefin der Abteilung Personnelles der Stadt Biel seit 1. Januar 2011, ist französischer Muttersprache und zweisprachig (französisch-deutsch).

Gender (Responsive) Budgeting – ein überzeugendes Instrument zur Umsetzung von Gleichstellungszielen!

Annemarie Sancar, Genderbeauftragte bei der DEZA
(Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit)

Die Ausgabenpolitik eines Gemeinwesens wirkt sich auf die Geschlechterverhältnisse aus, denn Frauen und Männer haben unterschiedliche Bedürfnisse aufgrund der Rollen, der Fähigkeiten, der Biographien. Budgets sind auch strategisch wichtig, damit Verwaltungen ihre Ausgaben geschlechtergerecht definieren. Auf diesen Erkenntnissen baut das Mainstreaming-Instrument des Gender Responsive Budgeting (GRB), mit dem flächendeckend oder einzelne Verwaltungseinheiten analysiert und Vorschläge zur Umverteilung öffentlicher Gelder gemacht werden können.

Eine GRB-Initiative stärkt nicht nur Wachsamkeit und Wissen derjenigen Gremien, welche die Budgetprozesse organisieren und begleiten. Sie fördert die Transparenz und schafft Raum, wo die Zivilgesellschaft ihre Rolle in Hinblick auf die Vergabe öffentlicher Gelder wahrnehmen kann. Erst mit Partizipation und politischer Durchsetzungskraft gelingt es nämlich, gleichstellungsrelevante Änderungen zu bewirken.

GRB umfasst die geschlechtsspezifische Analyse, eine Bewertung und letztlich die Beeinflussung von Budgets, mit gemeint ist die Einnahmeseite, denn wie Studien zeigen, wirkt sich z.B. die Erhöhung der Mehrwertsteuern ungleich auf Frauen und Männer, bzw. deren Kaufkraft aus.

Der Lebensstandard ist von den öffentlichen Dienstleistungen geprägt - Frauen und Männer profitieren indes unterschiedlich. Die Geschichte von GRB-Initiativen zeigt, dass geschlechterspezifische Korrekturen vor allem eine Reaktion auf Sparmassnahmen sind. Die ersten Anstrengungen kamen aus dem Süden, wo Dezentralisierungsprozesse Frauenorganisationen



veranlasst haben, die Budgets der Gemeinden nach gleichstellungsrelevanten Kriterien zu entwickeln. Eine geschlechtergerechte Ausgabenpolitik muss im Süden aber eben, wie auch bei uns, soziale Sicherheit, Gesundheit und Bildung garantieren, die Frauen von Sorgearbeit entlasten, wenn sie unter Einkommens- und Zeitdruck stehen, und die hegemonialen Diskurse über Sicherheit hinterfragen, welche jede Ausgabe zur Beschleunigung mittels Autobahnen, Überwachung und Kontrolle mit Hightech rechtfertigen sollen, denn gerade diese hohen Budgetposten wirken sich nicht nur ökonomisch negativ auf die Grundversorgung aus, sie leisten auch einem Gesellschaftsbild Vorschub, welches die Frauen «zu ihrem Schutz» - diesmal aus Sicherheitsgründen also - als Mütter und Hüterinnen der Nation ins Haus verweist.

Bereits 1996 hat das Büro Bass im Auftrag der Gewerkschaften in der Studie «An den Frauen sparen» die geschlechterspezifischen Auswirkungen staatlicher Sparmassnahmen analysiert. Auch Konjunkturpakete und Investitionskredite verlangen ein sorgfältiges Überprüfen, so stellt sich die Frage, wie die von der «Green Economy»-Politik ausgelöste Dynamik des Arbeits- und Bildungsmarktes neue Geschlechterungleichheiten hervorbringt, indem hauptsächlich männlich konnotierte Bereiche der Technologieentwicklung gefördert werden, während im Gesundheitsbereich zunehmend gespart und auf die Lohnsumme gedrückt wird.

Die Aufstockung von Polizeibudgets mag sinnvoll sein, Sicherheit im öffentlichen Raum ist auch im Interesse der Frauen, allerdings kommt es darauf, an wie diese definiert und geschaffen wird. Die Anschaffung teurer Technologien mag rentabel erscheinen und ist politisch besser durchsetzbar. Um eine geschlechtergerechte Sicherheit zu erzeugen, braucht es Massnahmen, die an die Bedürfnisse anknüpfen, beispielsweise genug geschultes Personal, um das Opferhilfegesetz professionell umsetzen zu können, ein Zeitmanagement, das die Qualität einer polizeilichen Präsenz in den Vordergrund stellt und nicht die Anzahl der Festnahmen. Gemeinden sind für Leistungen zuständig, die sich nicht nur mit Rentabilitätskriterien organisieren lassen und es geht nicht an, dass Bereiche, in denen geschlechterspezifische Bedürfnisse besonders augenfällig sind wie Bildung, Gesundheit, Pflege, Leben im öffentlichen Raum, dem freien Markt überlassen werden. Hier müssen Gemeinden investieren, auch wenn kein Profit erwirtschaftet werden kann, denn hier wird über gleichberechtigten Zugang, über Gleichstellung entschieden, werden letztlich die Alltagsbedingungen für die BewohnerInnen geschaffen. Einer differenzierten Analyse der unterschiedlicher Bedürfnisse müssen konkrete Schritte folgen, will Biel den Label einer gleichstellungsfreundlichen Stadt beanspruchen.

Négociations salariales, et si le genre faisait la différence?

Agnès von Beust, juriste

En Suisse, il est un fait notoire qu'une travailleuse est en moyenne moins bien rémunérée qu'un travailleur. Cet écart salarial prend des tournures inquiétantes lorsqu'il est chiffré: 18,4 %, c'est le pourcentage de salaire que gagne le genre féminin en moins. Parmi les différents facteurs qui peuvent expliquer cet écart, plusieurs études s'accordent à dire que déjà lors de la négociation salariale, leur approche et leur style de négociation diffèrent de ceux des hommes. Parallèlement, il semblerait que les femmes soient davantage jugées en fonction de leurs prestations, tandis que les hommes sont plutôt évalués par rapport à leur potentiel. Résultat: au final, les femmes ne tirent en général pas leur épingle du jeu de la négociation salariale.

Apprendre à négocier son salaire

Fort de ce constat, le Bureau de l'égalité entre la femme et l'homme du canton de Berne en collaboration avec l'association BPW Berne (Business and Professional Women) ont lancé un séminaire de formation continue adressé aux femmes. Cette manifestation-pilote, qui a eu lieu le 3 septembre 2012, portait précisément sur la négociation salariale sous l'intitulé «Kreativ und geschickt in die Lohnverhandlung» (en allemand). Au programme de la soirée: informations, conseils et simulations d'entretien pour la vingtaine de participantes présentes.

Faire prendre conscience des particularités de la négociation salariale pour les femmes et déclencher une réflexion à ce sujet, tôt ou tard – contribuent sans conteste à réduire cet écart salarial de 18,4 %...de même que – espérons-le – ces quelques lignes entraîneront d'autres femmes à s'intéresser à ce sujet et, cas échéant, à devenir des négociatrices accomplies.

<
Biel, Altstadt, Obergasse,
Engelsbrunnen. Engel mit
Lamm, daneben der grüne
Teufel. Standbild und
Brunnenstock von 1563.

>
1714 erstellte der
französische Glaubens-
flüchtling Jean Boyer
die Brunnenfigur
«Justitia»



Un pas de plus vers l'égalité entre femmes et hommes – révision du droit du nom (et du droit de cité) des époux

Agnès von Beust, juriste

«L'égalité de droit entre femmes et hommes est atteinte», a-t-on souvent l'occasion d'entendre. Or, si cette affirmation est vraie dans une large mesure, un bastion d'inégalité subsistait jusqu'alors: le nom et le droit de cité des époux. En effet, il suffit d'ouvrir le Code civil encore en vigueur actuellement pour y lire comme principe de base «Le nom de famille des époux est le nom du mari» (article 160 alinéa 1 Code civil suisse). Si, en pratique, les époux ont le choix de porter le nom du mari ou le nom de la femme comme nom commun ou alors de garder leur nom de célibataire suivi du nom commun, ces différentes options ne sont pas codifiées au niveau de la loi. Pire, aux termes de l'article 30 alinéa 2 du Code civil, porter le nom de la fiancée comme nom commun implique de justifier cette requête par des «intérêts légitimes». C'est notamment grâce à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme, qui a déclaré ce régime du nom des époux non conforme au principe d'égalité, que la pratique actuelle s'est développée.

Garder son nom ou y renoncer?

Il aura fallu toutefois une initiative parlementaire déposée le 19 juin 2003 par la Conseillère nationale Susanne Leutenegger Oberholzer pour que le Parlement suisse décide de rendre la législation sur le droit du nom (expressément) compatible avec le principe d'égalité. Plus de neuf ans plus tard, le 1er janvier 2013, la modification du Code civil va entrer en vigueur. Celle-ci prévoit, comme principe général, que chaque époux conserve son nom et son droit de cité (principe d'immutabilité du nom). Les fiancés peuvent cependant décider de porter comme nom de famille le nom de célibataire de l'homme ou de la femme. Le nom que porteront les enfants issus de parents mariés sera, quant à lui, le nom commun choisi par les époux ou alors le nom de célibataire que les parents auront choisi comme nom de famille au moment du mariage. Le nom de célibataire de la mère sera donné aux enfants dont les parents ne sont pas mariés, à moins que les parents possédant tout deux l'autorité parentale déclarent que l'enfant portera le nom de célibataire de son père.

Force des traditions et alternatives

Ainsi, à partir du 1er janvier 2013, la révision du droit du nom et de cité des époux les mettra sur un pied d'égalité dans la loi. En revanche, il n'est pas sûr que cette modification légale ait un grand impact sur les traditions, qui ont souvent la dent dure. En effet, beaucoup de femmes choisissent de renoncer à leur nom de naissance pour porter celui de leur mari, malgré les options qui s'offrent à elles déjà sous le droit actuel. Un coup d'œil chez les pays voisins, notamment en Espagne ou en Belgique, laisse cependant entrevoir des sociétés dans lesquelles il est considéré comme normal que la

femme conserve son nom. Si l'on part du principe que le nom véhicule une part d'identité et d'histoire familiale et a ainsi de la valeur pour l'individu, nous ne pouvons qu'espérer que les mœurs évoluent en Suisse également. En outre, force est de constater que cette modification légale constitue certes un pas de plus vers l'égalité, mais recèle tout de même un potentiel d'amélioration: en effet, n'aurait-il pas fallu prévoir que chaque époux garde son nom de célibataire, sans cette possibilité d'y renoncer pour prendre le nom de l'autre ? Ou alors, le Parlement n'aurait-il pas dû permettre d'accoler le nom de l'époux/épouse après le nom de célibataire, comme cela est possible actuellement? Et encore, les enfants n'auraient-ils pas pu prendre le nom des deux parents? Plusieurs questions qui ont, sans doute, été débattues au sein du Parlement et qui n'ont de toute évidence pas fait l'objet d'un consensus. En définitif et en dépit de ce qui précède, saluons le fait que le principe d'immutabilité du nom au niveau de la loi ne concernera plus uniquement la moitié des habitants de ce pays.



Städt. Kinderkrippe Zukunftsstrasse



Sex und die Stadt Ein Frauenstadtrundgang blickt durch Basels Schlüssellocher

Am 23. Juni hat der Frauenplatz zusammen mit dem Arbeitskreis für Zeitfragen zum Frauenstadtrundgang nach Basel eingeladen. Einen sonnigen Nachmittag lang erhaschten die Bielerinnen ganz spezielle Blicke durchs Schlüsselloch:

Bärbel Tölins Ehre steht auf dem Spiel. Sie droht zur «unverschämten Tochter» zu werden, weil Jakob Lapp sich plötzlich nicht mehr an sein Eheversprechen erinnern will. Ein solches hatte er ihr nämlich ausdrücklich gegeben, bevor er mit ihr schlief. Zum Glück war damals Anna Calcherin als Zeugin anwesend. So kann Bärbel nun vor dem Ehegericht gegen Jakob klagen. Der versucht zwar noch, sich dem Gerichtsurteil durch Flucht zu entziehen. Doch sein Meister holt ihn wieder zurück und Jakob muss nun wohl oder übel sein Eheversprechen einlösen, welches das Gericht für gültig erklärt hat.

Sex und Sitte im historischen Basel

Dies ist eine der Szenen, die im Rundgang «Ein Blick durchs Schlüsselloch. Sex und Sitte im historischen Basel» geschildert wird. Sie spielte sich im Jahr 1538 ab, wenige Jahre nach der Reformation. Damals konnten Frauen, die vorehelichen Geschlechtsverkehr gehabt hatten, ihren Ruf als «ehrbare Jungfrau» nämlich wieder herstellen, falls ein bezeugtes Eheversprechen vorlag. Fehlte ein solches, wurden sie zu «unverschämten Töchtern» erklärt und durften die jungfräuliche Zierde, die Jungfrauenkrone, nicht mehr tragen.

Sex and Crime

Das Beispiel von Bärbel Tölin zeigt auch auf, wie eng die Geschichte der Sexualität früher und heute mit der Kriminalität verbunden war. Darum sollte der Rundgang ursprünglich «Sex and Crime» heissen, sagen Lilly Ludwig und Dorothea Blome, die den Rundgang zusammen mit zwei anderen Mitgliedern des Vereins Frauenstadtrundgang Basel ausgearbeitet haben. Gut in diesen Zusammenhang passt Lina B., die in ihrem Kleinbasler Zigarrenladen nicht nur Raucherwaren verkaufte, sondern im Hinterzimmer auch ein Bordell betrieb. «Kuppelei» wurde das genannt, heute spricht man von Zuhälterei. Und diese war im 19. Jahrhundert ebenso wie Prostitution strengstens verboten. Andere Themen des Rundgangs sind Zölibat, Kindsmord, und jugendliche Annäherungsversuche in der frühen Neuzeit.

Ein Blick durchs Schlüsselloch. Sex und Sitte im historischen Basel

Dies ist einer von zehn Rundgängen im Programm des Vereins Frauenstadtrundgang Basel. Jedes Jahr wird ein neuer Stadtpaziergang erarbeitet, immer mit einem Bezug zur Frauen- und Geschlechtergeschichte. Denn zu diesem Ziel wurde der Verein 1990 am Historischen Seminar gegründet. Anlass war das 100-Jahr Jubiläum des Frauenstudiums an der Universität Basel. Seither sind über 40 Rundgänge entstanden zu Themen wie Arbeit, Hexenverbrennung, Tod, Musik und Kulinarischem. Alle Rundgänge sind wissenschaftlich fundiert. Die oben erwähnten Beispiele finden

sich nämlich in Akten des Basler Staatsarchivs.

Szenischen Darstellungen von aktenkundigen Dialogen

Typisch für die Basler Frauenstadtrundgänge sind zudem die szenischen Darstellungen. Von Bärbel Tölin wird auf dem Rundgang nicht einfach nur erzählt, sondern sie spricht gleich selber zum Publikum. Auch kann das Publikum zuweilen zwei klatschende Weiber auf dem Markt belauschen oder einem Gerichtsprozess beiwohnen. An Firmenanlässen, Geburtstagsfeiern und Polterabenden wollen die Gäste durch Basels Schlüssellocher blicken. Sie erfahren dabei zum Schluss auch etwas über die Gegenwart. Anders als bei Bärbel Tölin ist vorehelicher Sex heute für die meisten Leute kein Problem mehr. Auch sonst hat sich einiges verändert in der Wahrnehmung der Sexualität nach 1945 – sicher auch dank des erst kürzlich verstorbenen Dr. Sommer aus der Jugendzeitschrift BRAVO.

Nadja Müller

Koordinatorin Verein Frauenstadtrundgang Basel



Dorothea Blome und Lilly Ludwig spielen zwei Dienstmädchen, die sich über einen Kindsmordfall unterhalten.

30 Jahre Frauen für den Frieden Biel - eine Erfolgsgeschichte?

Lotte Wälchli

Nach drei Jahrzehnten Engagement ist es sicher angezeigt, sich rückblickend zu fragen, ob all das Tun sinnvoll, eventuell sogar erfolgreich war, oder ob es nur der Beruhigung des eigenen Gewissens gedient hat. Was den Durchhaltewillen angeht, drei Frauen der ersten Stunde sind immer noch aktiv dabei, darf man wohl von Erfolg sprechen. Ebenso, was das gemeinsame Wirken in Freundschaft und mit Engagement angeht.

Erfolgreich war schliesslich der langjährige Einsatz für Dienstverweigerer und für einen zivilen Ersatzdienst. Allerdings waren viele andere Organisationen an diesem Prozess mitbeteiligt. Das gilt auch für den Kampf gegen Atom und AKWs, der leider noch zu keinem befriedigenden Ende geführt hat. Die Teilnahme am Ostermarsch ist für uns Friedensfrauen jeweils ein freudiges Muss.

Da die Menschenrechte und neuerdings auch die Erd-Charta unsere Wegweiser sind, wurde der Einsatz für Schwächere, Verfolgte, Ausgegliederte zum Dauerauftrag. Demos für KurdInnen, PalästinenserInnen, Sans-papiers, Tamilen und Tamilinnen, Tibeter und Tibeterinnen, Demonstrationen gegen Gewalt, Waffen, Waffenausfuhr und Krieg sind organisiert worden. Wir halten stets ein Auge auf diese Themen.

Die Vorstellung, dass nur eine gerechte Gesellschaft auch eine friedliche sein kann, ist unser Leitmotiv. Das Hinstehen und Schweigen, das Argumentieren, gewaltloses Handeln sind unsere Mittel. Wir vertrauen darauf, dass diese etwas bewirken können und der Verkauf von Olivenöl für palästinensische Bauern jeweils im November ist ein kleiner, erfreulicher Erfolg.

Wir sind uns bewusst, dass um ein faires, partnerschaftliches Zusammenleben hier bei uns, wie auf dem ganzen Erdball, immer neu gerungen werden muss und dass es dazu entschlossene Menschen braucht, die, nicht nach Erfolgen schielend, sich dafür engagiert einsetzen. Junge Friedensfrauen zum Beispiel!



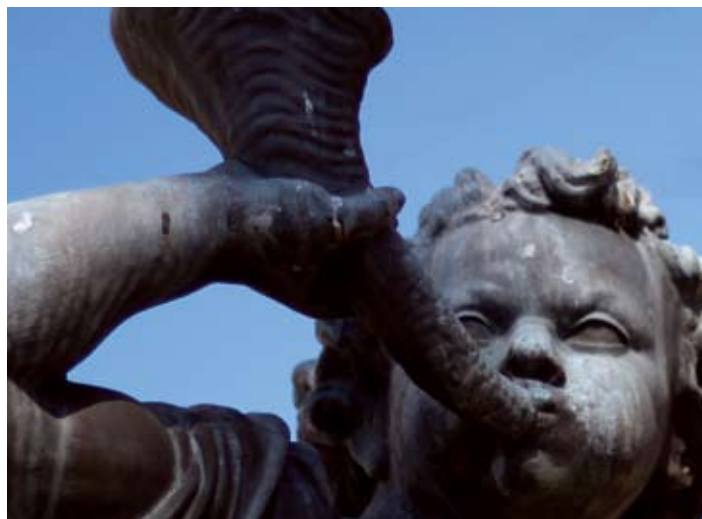
Frauen für den Frieden Biel, Zentralplatz Biel

Agenda:

TANZAUFFÜHRUNG AM SAMSTAG, 3.11.2012 IN BIEL

«Im Rahmen?»

Gedanken zum Umgang mit dem Körper der Frau.
Orientalischer Tanz von Irene von Salis & Paule Marchand
Bühne Rennweg 26, Biel. Beginn: 20 Uhr.
Eintritt: CHF 30.- / CHF 20.- Kinder und Studierende
Reservation unter: tanz.biel@gmail.com



Engel, Brunnenfigur Zentralplatz

Empfehlungen:

Artikel «Die alltägliche Geringschätzung».

Eine Kritik von Bettina Weber

<http://www.tagesanzeiger.ch/ipad/leben/Die-alltaegliche-Geringschaetzung/story/30719945>

Ebenso empfehlenswert ist das amüsante und informative Buch über die Entstehung des Mamablog von Michèle Binswanger und Nicole Althaus: Macho-Mamas. Warum Mütter im Job mehr wollen sollen. Verlag Nagel und Kimche.

Impressum:

Herausgeberin/Editeur: Frauenplatz Biel/Femmes en réseau Bienne

Erscheinungsform/Parution: erscheint halb - vierteljährlich/ 2 - 4 fois par année
Auflage/Tirage: 500 Ex.

Abonnement/Abonnement direct: CHF 20.- p.a. / 20.- Fr. p.a.

Redaktion: Sabine Schnell, Luzia Sutter Rehmann, Agnès von Beust, Nicole Ding
Fotos: Die Fotos in dieser KulturElle zeigen Figuren unserer Stadt, Frauenbilder, Klischees, ZeitzeugInnen, Abbilder von Geschlechter-Rollen und sind von David Schnell.
Grafik/Layout: Laura C. Glauser, grafikzone - Schützengasse 13B, 2502 Biel
Produktion/Production: nhx, New.Helio-XPress GmbH, Poststrasse 32, 2503 Biel