

CH_VB 20023764 vom 9. März 1994

Bundesverwaltung, 1994-03-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch_vb__td_class__metadataCell__20023764__td_

FR: CH_VB 20023764 du 9 mars 1994

IT: CH_VB 20023764 del 9 marzo 1994

Erwägungen

E. 9

mars 1994 Gestaltungswirkung durchaus erzielt und damit eine Steuerungsfunktion für das gesamte Rechtswesen wahrgenommen. Die Schaffung von Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung im Jahre 1981 war deshalb sicher richtig und notwendig. Er ist keinesfalls ein Papiertiger. Wir wären ohne ihn zweifellos nicht da, wo wir heute allen Rückständen zum Trotz stehen. Der Artikel hat bekanntlich auch in den Kantonen viele Anstrengungen zur Förderung der Gleichberechtigung ausgelöst. Parallel zu dieser Rechtsentwicklung hat in den vergangenen

E. 13

alinéa 2. En cas de vote négatif, les propositions de minorité Ducret aux articles 4 alinéa 2 et 8 et la proposition de minorité Sandoz à l'article 13 alinéa 2 seront retirées. Danuser Menga (S, TG): Mein Antrag lautet: «Bei Einführung und Revision von Lohnsystemen sowie bei Arbeitsplatzbewertungen sind 'weibliche' Eigenschaften wie z. B. Einfühlungsvermögen oder Monotonieresistenz stärker zu gewichten. In den Gremien, die die Bewertungen vornehmen, müssen Frauen angemessen vertreten sein.» Ich habe diesen Antrag gestellt, damit auch etwas von der Art und Weise im Gesetz steht, wie man Lohndiskriminierung innerbetrieblich untersuchen und abbauen kann. Für das Erstellen von Tabellen für Lohnklassen gibt es unterschiedliche Verfahren der Arbeitsbewertung: das summarische und das funktionale Verfahren. Bei der summarischen Arbeitsbewertung werden einzelne Merkmale nicht getrennt bewertet; die Bewertung ist sozusagen global. Begriffe, die dabei zur Beschreibung von Lohnklassen verwendet werden, sind «ungelernt», «angelernt», «gelernt». Solche Begriffe können nur schwer dahin gehend geprüft werden, ob sie Merkmale enthalten, die typisch weibliche Tätigkeiten kennzeichnen, und wie differenziert diese Merkmale allenfalls sind. Bei der funktionalen Arbeitsbewertung ist das anders. Dort werden die Merkmale getrennt aufgelistet. Um der Lohndiskriminierung entgegenzuwirken, sollten weibliche Eigenschaften in Leitfäden für die Beschreibung der Tätigkeit oder in Merkmalskatalogen aufgelistet sein, vorausgesetzt, sie sind für die in Frage stehenden Tätigkeiten relevant. Die folgende Auflistung zeigt Ihnen eine Vielfalt von Merkmalen und auch von Entscheidungsmöglichkeiten: Ausbildung und Berufserfahrung, Selbständigkeit, Anpassung an rasch wechselnde Tätigkeiten, Vielfalt bzw. Wiederholung in der Arbeit, Entscheidungsspielraum, Führungsverantwortung, Verantwortung für Menschen, Verantwortung für materielle Werte, seelische Belastungen, physische Belastungen, Aufmerksamkeit, Geschicklichkeit, soziale Isolation, logisches Denken, schöpferisches Denken, Ausdrucksfähigkeit, Entschlusskraft, Takt, Finngeschicklichkeit, Einfühlungsvermögen usw. Im zweiten Teil meines Antrags möchte ich Ihnen beliebt machen, im Gesetz niederzuschreiben, dass in Gremien, in denen Lohnsysteme und

Arbeitsbewertungen behandelt werden, Frauen angemessen vertreten sein müssen. Die Voraussetzung für eine stärkere Gewichtung der «weiblichen» Eigenschaften ist dann eher gegeben. In der Verfassung steht seit dem Jahre 1981 als letzter Satz des Gleichheitsartikels (Art. 4 BV): «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit» Wenn Sie meinem Antrag wohlwollend gesinnt sind, helfen Sie damit dem in der Verfassung festgeschriebenen Anspruch einen Schritt weiter in Richtung Realisierung. Eggly Jacques-Simon (L, GE): Vous l'avez vu, le groupe libéral ne conteste pas l'utilité, et même la nécessité de cette loi dans un champ précis et limité. A l'intérieur de ces limites, il n'y a pas de doute que légiférer veut dire quelque chose et on sait à quoi s'en tenir. En ce qui concerne l'article 3 alinéa 3, «Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir l'égalité de fait entre femmes et hommes», qu'est-ce que cela veut dire? Qu'est-ce que cela recouvre? Quel encouragement, quelle promotion, au fond, de l'égalité de fait entre hommes et femmes, qui à première vue pourrait discriminer les hommes, est évoquée par cette disposition? Nous avons l'impression que c'est tout simplement, en fait de promotion de l'égalité, la porte ouverte à une politique des quotas. Bien sûr, certains diront: «Mais pas du tout, vous peignez le diable sur la muraille!» Mais plus nous lisons cette disposition, moins nous voyons ce que cela pourrait recouvrir d'autre. A trois reprises, sinon à quatre, ce Parlement a refusé le principe des quotas. A chaque fois, il a considéré qu'il y aurait là une atteinte à la liberté démocratique et une discrimination électorale qui serait absolument intolérable et que la promotion de l'égalité entre hommes et femmes ne pouvait pas passer par là, qu'elle ne pouvait pas franchir cette limite. Nous savons très bien, Monsieur le Conseiller fédéral, pour dire les choses clairement, que l'une de vos collègues, MTM Dreifuss - et après tout c'est son droit -, est pour la politique des quotas. Nous savons très bien qu'au Bureau de l'égalité entre femmes et hommes on flirte - et le mot est un peu faible - avec cette idée que la promotion de l'égalité doit passer par le système des quotas. Il y a des interventions personnelles et des initiatives qui vont dans ce sens. Nous avons l'impression que voter aujourd'hui ici cette disposition c'est déjà, reniant nos votes précédents sur la question des quotas, ouvrir la porte à ce genre de promotion de la femme. Or, le groupe libéral ne veut pas passer cette limite, et c'est pourquoi il vous propose de biffer cet alinéa 3 qui, s'il veut dire autre chose, est inutile, et s'il veut dire cela, est tout à fait inacceptable. Bär Rosmarie (G, BE): Herr Ducret will mit seinem Antrag das Diskriminierungsverbot für die Stellenausschreibung und die Anstellung eliminieren. Mit seinem zurückgezogenen Minderheitsantrag sollte auch noch die Aufgabenzuteilung eliminiert werden. Damit geht er ganz klar - und er hat es selber bestätigt - hinter die entsprechende EG-Richtlinie zurück. Es ist wohl allen klar, dass eine Lohndiskriminierung beim Arbeitsverhältnis schon sehr früh beginnt, sich also aus mehreren Komponenten zusammensetzen kann. Es ist deshalb nicht nebensächlich, wie die Stellen ausgeschrieben werden, wie die Anstellung geschieht und wie die Arbeitsbedingungen formuliert werden. Die Anstellung ist dann der Einstieg in die Lohngleichheit oder eben in die Diskriminierung. Wem es also mit einem umfassenden Diskriminierungsverbot, wie es in diesem Artikel 3 für das Erwerbsleben stipuliert wird, tatsächlich ernst ist, der darf dem Antrag Ducret nicht zustimmen. Dass dieser Artikel auch justitiabel ist, zeigen eine grosse englische Gerichtspraxis und die Gerichtspraxis des Europäischen Gerichtshofes, die sich aus Dutzenden von Fällen herausgebildet hat. Ohne dass es eine Prozessflut gegeben hätte, hat sich doch eine Praxis entwickelt. Ich bitte Sie also, den Antrag Ducret abzulehnen, um so mehr, als sich die Beweislastumkehr in Artikel 5 dann schliesslich nur noch auf die Lohndiskriminierung beschränken sollte. Dann wird es

für die Betroffenen ohnehin sehr schwer sein zu beweisen, dass eine Diskriminierung vorliegt. Zum Antrag Eggly. Herr Eggly, Sie haben gefragt, was dieser Artikel 3 Absatz 3 bedeuten soll. Ich will es Ihnen sagen. Der Absatz 3 bedeutet, dass das Geschlecht als Kriterium zugelassen wird, wo es zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann dient. Dann sind angemessene - das steht nämlich auch so: angemessene - Massnahmen nicht als diskriminierend anzusehen. Solche Massnahmen können z. B. in jenen Berufen und für jene Arbeitsplätze nötig sein, wo die Frauen noch stark untervertreten sind.

9. März 1994 N 259 Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz Der Absatz 3 des Artikels 3 ist vom Gehalt her wiederum eine Übernahme aus der EG-Richtlinie 76 und entspricht den Formulierungen der Gleichstellungsgesetze in anderen europäischen Ländern. Die neuere schweizerische Staatsrechtslehre hat sich dazu auch Überlegungen gemacht und sich den Überlegungen der europäischen Länder angeschlossen. Ich zitiere Jörg Paul Müller, den Staatsrechtler aus Bern: «Anerkennt man als Ziel des Satzes 2 von Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung nicht nur die Garantie formeller, sondern auch materieller Gleichheit, so stellt sich die Frage, wieweit der Staat diese durch kompensatorisches Recht verwirklichen muss und insbesondere, wieweit ihn eine Pflicht zur Frauenförderung trifft.» Wenn Sie jetzt hier gesagt haben, wir würden nun mit diesem Artikel die Quotenregelung einführen, so stimmt das schlicht nicht. Diese Angst war schon in der Kommission vorhanden, aber sie ist unbegründet. Ich bitte Sie, die Botschaft des Bundesrates dazu zu lesen. Es steht auf Seite 51 des deutschen Textes der Botschaft klar, dass Absatz 3 als Vorbehalt zu verstehen ist, die Verfassungsmässigkeit allfälliger Fördermassnahmen auf Gesetzesebene nicht präjudiziert und auch keine gesetzliche Grundlage für solche Massnahmen bildet. Ihre Angst ist unbegründet. Sie können Ihren Antrag zurückziehen. Caspar-Mutter Elisabeth (S, SG): Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben ist nur zu verwirklichen, wenn geschlechtsbezogene Diskriminierung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ohne jede Einschränkung verboten ist. Nun sind wir bei der Regelung der Diskriminierung. Diskriminierung ist Benachteiligung ohne sachliche Gründe. Diskriminierung ist verfassungswidrig und unethisch. Diskriminierung muss ohne Wenn und Aber verboten werden. Nun gibt es aber Anträge, mit denen versucht wird, über das Ausmass der noch zulässigen Diskriminierung zu verhandeln - so, als könne man fragen, ob man nicht doch noch ein bisschen ungerecht sein dürfe, wenn es Vorteile hat und praktisch ist für irgendeine Unternehmung. Jede Art der Diskriminierung, also auch die Verweigerung der Anstellung, ist aber unethisch und widerspricht unserer Verfassung. Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern gibt es in der Arbeitswelt nicht nur als Lohndiskriminierung, sondern auch als Diskriminierung bei der Anstellung, beim Pflichtenheft, bei der Beförderung und der Entlassung. Den Frauen ist bewusst, dass sie bei gleicher Qualifikation weniger verdienen und geringere Karrierechancen haben als Männer. Sie neigen nicht zuletzt wegen diesem Bewusstsein dazu, weniger in ihre Ausbildung zu investieren. Diese geringere Investition bewirkt ihrerseits wieder eine weniger hohe Entlohnung und trägt dazu bei, die Vorurteile der Arbeitgeber über die Qualifikation und die Motivation der Frauen zu verstärken. Man kann also feststellen, dass schon die Mädchen ihre Investitionen in die Ausbildung dem anpassen, was sie im Berufsleben erwartet. Die Erfahrung des erschwerten Zugangs zur Anstellung, aber auch der erschwerten Möglichkeiten im Bereich der Arbeitswelt haben schwerwiegende Folgen. Artikel 3 Absatz 2 enthält daher eine Konkretisierung, eine Aufzählung von konkreten Umständen des Arbeitsverhältnisses, auf die sich das

Diskriminierungsverbot bezieht Die Aufzählung ist in der Fassung des Bundesrates und in der Fassung der Mehrheit nicht abschliessend gemeint, mit der Fassung gemäss Antrag Ducret hingegen wird sie abschliessend. Es ist kaum möglich, die Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung zu verwirklichen, wenn nicht auch die Diskriminierung beim Zugang zur Arbeit unterbunden wird. Gegen den Ausschluss der Anstellung sind wir übrigens ebenso in Artikel 4 Absatz 2 und in Artikel 8. Ich bitte Sie also im Namen der SP-Fraktion, den Antrag Ducret abzulehnen. Wer sich anmass, über das Ausmass der noch zulässigen Ungerechtigkeit zu verhandeln, handelt unethisch. Ich bitte Sie ebenso, den Antrag Eggly zu Artikel 3 Absatz 3 abzulehnen. Sehr wichtig für das Verständnis des Antrages Eggly ist Absatz 2bis; er präzisiert, dass jede Benachteiligung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird, eine Diskriminierung ist. Wenn nun Massnahmen - übrigens eventuell befristete Massnahmen, weil nämlich Absatz 3 hinfällig wird, sobald die Gleichberechtigung, die Gleichstellung verwirklicht ist - zur Verwirklichung des verfassungsmässigen Zustandes ergriffen werden, dann muss es klar sein, dass gegen diese Massnahmen kein Diskriminierungsvorwurf erhoben werden kann. Das ist ein notwendiger Vorbehalt, damit ein Unternehmen, das aus eigener Initiative und gestützt auf eine selbst definierte Politik Frauen bevorzugt, um ihre Vertretung in jenen Berufen und an jenen Arbeitsplätzen, wo sie noch stark untervertreten sind, zu erhöhen, nicht im Sinne von Absatz 2bis als diskriminierend betrachtet wird. Ich bitte Sie also, den Antrag Eggly abzulehnen und bei Artikel 3 Absatz 2 der Mehrheit zuzustimmen. Damit bezeugen Sie, dass Sie die Diskriminierung verurteilen und unethisch finden. Nabholz Lili (R, ZH): Ich äussere mich zu den Einzelanträgen Eggly und Danuser. Herr Eggly, bei Artikel 3 Absatz 3 hat die Kommission nicht an Regelungen in Richtung Quoten gedacht, und das ist auch nicht die Absicht. Wir haben uns an die Erfahrungen angelehnt, die man im Ausland mit Gleichstellungsgesetzen gemacht hat, nämlich dass ein reines Diskriminierungsverbot nicht ausreicht. Deshalb haben die zweite und die dritte Generation von Gleichstellungsgesetzen sogenannte Fördermassnahmen mit dem Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsprinzip als vereinbar erklärt. Diese sollen kompensierend und beschleunigend wirken, um die effektive Gleichstellung der Geschlechter rascher zu erreichen. Wir kennen seit einigen Jahren in der Schweiz auf privater Ebene eine Initiative «Taten statt Worte», wo etwa 70 Unternehmen auf freiwilliger Basis Frauenförderungsprogramme auf die Beine gestellt haben. Es soll nun nicht so sein, dass solche Initiativen im Sinne einer Vorwärtsstrategie zugunsten der Frauen - die Frauen besonders fördern, die ihnen auch gewisse Sonderrechte einräumen - zurückgebunden werden, indem man plötzlich sagt, dass sie eine ungerechtfertigte Bevorzugung der Frauen respektive eine Diskriminierung der Männer beinhalten würden. Nehmen Sie zum Beispiel die Universität Genf: Im Hochschulgesetz ist festgehalten, dass man auf Hochschulebene - in den Hochschulgremien, bei den Assistenzen, bei den Professuren - bei gleicher Qualifikation einer Frau den Platz einräumt, um eben zu einem ausgewogenen Verhältnis zu kommen. Solche Dinge sollen möglich sein. Sie würden schwieriger, wenn der Antrag Eggly angenommen würde. Darum bitte ich Sie, bei Absatz 3 der Kommission zuzustimmen und den Antrag Eggly abzulehnen. Ich bitte Sie auch, den Antrag Danuser abzulehnen. Ich verstehe, dass Frau Danuser gewisse Garantien ins Gesetz aufgenommen haben möchte, damit bei der Arbeitsbewertung die sogenannten weiblichen Qualitäten anders gewichtet werden, als das in der Praxis vielleicht heute der Fall ist. Aber ich denke, es ist auch nicht Sache eines Bundesgesetzes, bis in die Systeme der Arbeitsbewertung hinein einzelne Elemente herauszugreifen und vorzuschreiben, wie und was zu gewichtet sei.

Jede Arbeitsbewertungsmethode hat ihre eigene Anlage. Es wird ein Kriterienraster meist unter Beizug von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erarbeitet. Es ist jedesmal ein prozesshaftes Vorgehen im konkreten Betrieb, und es kann nicht sein, dass wir im Gesetz eine bestimmte Methodik oder eine bestimmte Art der Gewichtung vorschreiben. Das würde zu tief in das ganze System der Arbeitsbewertung eingreifen, und zwar ohne dass man sich über die Konsequenzen insgesamt irgendeine Überlegung gemacht hat. Ich bitte Sie daher, den Antrag Danuser abzulehnen. Comby Bernard (R, VS), rapporteur: Cet article 3, «Interdiction de discriminer», est un article fondamental de cette loi, une pièce maîtresse de cette législation. Dans l'avant-projet du Conseil fédéral, la discrimination lors de l'embauche figurait à titre provisoire. Le projet de loi qui est soumis au Parlement mentionne expressément cette discrimination, afin de tenir compte notamment des directives de l'Union européenne en la matière.

Egalité entre femmes et hommes. Loi 260 N 9 mars 1994 La commission, par ailleurs, a introduit un alinéa 2bis (nouveau) à cet article 3, afin de préciser la notion de discrimination qui ne figurait pas dans le projet du Conseil fédéral. C'est donc la commission qui a fait cette adjonction dont la forme est la suivante: «Par discrimination, on entend tout préjudice accompli sans légitimation objective.» Selon le Conseil fédéral, il eût été préférable de laisser le soin à la jurisprudence de donner ce genre de définition, précisément dans un sens évolutif. J'en viens maintenant concrètement à la proposition de la minorité, dont je fais partie. La minorité propose, à l'alinéa 2 de l'article 3, de ne point faire figurer la discrimination en matière d'offres d'emploi, d'embauché ou de nomination. La proposition de minorité apporte une précision qui va un peu plus dans le sens du projet du Conseil fédéral, et nous y souscrivons. La proposition de minorité ne vise nullement à tolérer toute discrimination à ce niveau - il peut bien entendu y avoir des discriminations à ce stade. Elle veut surtout éviter des tracasseries administratives inutiles qui pénaliseraient les petites et moyennes entreprises en particulier. C'est le problème qui a été largement évoqué ce matin lors de la discussion d'entrée en matière sur ce projet de loi. La commission a rejeté par 12 voix contre 10 la proposition de la minorité Ducret La majorité de la commission n'a donc pas suivi ce raisonnement, en estimant qu'il fallait combattre toutes les discriminations dont pouvaient être victimes les femmes. Par conséquent, il ne fallait point omettre ce premier échelon de l'embauche où des discriminations pouvaient apparaître. Il faut aussi préciser la portée pratique de cet alinéa 2 de l'article 3. Le juge ne pourra ni ordonner l'embauche ni interdire la résiliation des rapports de travail. En cas de discrimination, seule une indemnité pourra être ordonnée par le juge. Je vous propose donc, au nom de la majorité de la commission, de refuser la proposition de la minorité. Quant aux deux autres propositions, je dirai brièvement, en ce qui concerne la proposition Danuser, qu'elle ne peut pas être acceptée. On n'en a pas parlé au sein de la commission, mais je déduis des discussions que nous avons eues en commission que cette proposition ne pourrait pas être acceptée parce qu'elle est trop compliquée et qu'elle entraînerait un certain nombre de difficultés d'ordre bureaucratique. Ce n'est pas du tout dans ce sens que nous souhaitons aller. Je propose donc de refuser la proposition Danuser ainsi que la proposition Eggly. En aucun cas il ne s'agissait pour la commission de constituer une base pour assurer des quotas. Il s'agit ici, comme on l'a déjà dit, de discriminations à l'envers. C'est une réserve qui est faite, Monsieur Eggly, mais qui n'a aucun fondement juridique. Je laisse le soin à Mme Stamm Judith de donner des explications plus précises sur ces deux propositions. Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Zu Artikels Absatz 2: Sie sehen, dass die Mehrheit den Vorschlag des Bundesrates noch präzisiert hat, indem Sie unter den

Möglichkeiten der Diskriminierung bei der Anstellung auch die Wahl genannt hat. Der Mehrheit ging es darum, dass sich Betroffene bei allen möglichen Gelegenheiten der Benachteiligung wehren können. Deshalb heisst es auch in Absatz 2: «Das Verbot gilt insbesondere..... Herr Ducret zählt nun ganz klar die Fälle auf, in denen er die Benachteiligung verbieten will; er hat sich auf die Fälle beschränkt, die greifen können, wenn bereits ein arbeitsvertragliches Verhältnis vorhanden ist. Das ist der Unterschied. Die Kommission hat sich mit 12 zu 10 Stimmen für den Entwurf des Bundesrates entschieden. Der Antrag Danuser lag uns nicht vor. Ich muss Ihnen aber im Sinne der Kommissionsberatungen empfehlen, den Antrag abzulehnen. Wie Sie auch von Herrn Bundesrat Koller gehört haben, will dieses Gesetz die Instrumente zur Verfügung stellen, mit denen sich die Betroffenen wehren können. Das Gesetz will nicht so weit gehen, dass es in die Systeme der Arbeitsplatzbewertung der einzelnen Firmen eingreift. Zu Artikel 3 Absatz 3, Antrag Eggly: Herr Eggly, es ist interessant, dass in der Kommission derselbe Antrag auch gestellt wurde, auch aus der Befürchtung heraus, dass hier zum Beispiel auf Schleichwegen die Quotenregelung eingeführt werden könnte. Nach gewalteter Diskussion und entsprechenden Erklärungen hat aber der Antragsteller in der Kommission seinen Antrag zurückgezogen. Es wurde erläutert, was hier auch schon gesagt worden ist: Dieser Absatz ist keine Grundlage für eine Quotenregelung im öffentlichen Recht. Also diese Quoten, die wir hier x-mal abgelehnt haben, will man auch in Zukunft nur aufgrund von gesetzlichen Bestimmungen einführen; dann können wir wieder dazu Stellung nehmen. Dieser Absatz 3 dient lediglich dazu, klarzustellen, dass z. B. in einem Betrieb kompensatorische Massnahmen ergriffen werden können, bis die tatsächliche Gleichstellung erreicht ist. Ich muss Ihnen also im Sinne der Kommission raten, den Antrag Eggly abzulehnen. Koller Arnold, Bundesrat: Das ist zweifellos die erste wichtige Abstimmung in diesem Gesetz. Es geht hier um das Problem, wie weit der Diskriminierungstatbestand zu fassen sei. Es geht um die Frage: Wollen Sie wirklich einen generellen Diskriminierungstatbestand im Gesetz haben, wie Ihnen das der Bundesrat übrigens auch auf der Grundlage der Vernehmlassung beantragt, wo unter anderem 16 Kantone der Aufnahme eines allgemeinen Diskriminierungstatbestandes zugestimmt haben? Oder stimmen Sie dem Antrag Ducret zu? Herr Ducret möchte keinen generellen Diskriminierungstatbestand, sondern er möchte die Diskriminierungssachverhalte, die verboten sind, abschliessend im Gesetz aufzählen. Deshalb nimmt er in seinem Antrag zu Absatz 2 das Wort «insbesondere» heraus. Bei der Aufzählung der Diskriminierungssachverhalte nimmt er die Stellenausschreibung und die Anstellung heraus. Für den Bundesrat war ganz entscheidend, einen generellen Diskriminierungstatbestand zu haben, und zwar aus der einfachen Erfahrung heraus, dass das Leben und die Praxis immer viel phantasiereicher sind als der Gesetzgeber. Wenn Sie eine abschliessende Aufzählung der möglichen Diskriminierungssachverhalte vornehmen, dann führt das dazu, dass der Richter das Gesetz gar nicht anwenden kann, wenn er auf eine neue Art von Diskriminierung im Erwerbsleben stösst, weil der Tatbestand nicht unter diese abschliessend aufgezählten Diskriminierungssachverhalte fällt. Weiter weckt beim Bundesrat vor allem Bedenken, dass Herr Ducret die Anstellung ausdrücklich aus den Diskriminierungstatbeständen herausnehmen möchte. Die Anstellung ist ja der Einstieg ins Erwerbsleben. Es liegt in der Natur der Sache, dass die Gefahr der Benachteiligung in einer ganz entscheidenden Phase am Arbeitsmarkt doch recht gross ist, wenn Sie beim Einstieg ins Erwerbsleben dieses Diskriminierungsverbot nicht gelten lassen. So entstünde nach Auffassung des Bundesrates eine echte Gesetzeslücke. Ich möchte Ihnen das an einem

Beispiel illustrieren. Das wäre etwa gleich, wie wenn Sie bei der Berufsfreiheit jemandem sagen würden: «Wenn Sie einmal in einer Branche drin sind, dann können Sie sich frei bewerben, dann dürfen Sie nicht diskriminiert werden. Aber beim Eindringen in die Branche, da besteht kein Diskriminierungsverbot.» Und Sie wissen doch, dass unsere ganze liberale Philosophie, auch im internationalen Bereich und im Bereich des innerstaatlichen Wettbewerbs, überall darauf beruht, dass ein diskriminierungsfreier Zugang zu einer Tätigkeit, zu einem Markt, gegeben sein muss. Deshalb sehe ich nicht ein, warum man nun ausgerechnet beim Zugang der Frauen zum Erwerbsleben eine Ausnahme machen will. Ich würde das für eine sehr, sehr nachteilige Einschränkung des Gesetzes halten. Es kommt noch ein weiteres Argument dazu. Ich weiss, dass dieses Argument nicht überall zählt, Herr Ducret, aber diese Lösung ist eindeutig nicht europakompatibel. Aufgrund der Richtlinie aus dem Jahre 1976 fällt im Europarecht der Einstieg ins Berufsleben eindeutig auch unter das Diskriminierungsverbot. Das war für mich persönlich ein ganz entscheidender Grund, diesen Tatbestand der Anstellung mit hineinzunehmen. Macht es jetzt wirklich Sinn, ein derart grundlegendes Gesetz zu erlassen, mit der Folge, dass ich Ihnen beim nächsten Integrationsschritt wieder eine Eurolex-Vorlage präsentieren muss? Das wird automatisch die Folge sein. Das finde ich

9. März 1994 N 261 Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz einfach keine gute Gesetzgebung. Ich habe vor allem für meine lieben Romands etwas wenig Verständnis. Es ist begreiflich, Sie erlebten diese Enttäuschung. Aber macht es wirklich Sinn, in einem Punkt, der mir schon sachlich eher bedenklich erscheint, bewusst eine Abweichung vom heutigen Stand des europäischen Rechts vorzunehmen, wohl wissend, dass wir dann im Rahmen des nächsten Integrationsschrittes wegen der Wettbewerbsneutralität des Arbeitsrechts eine zusätzliche Hürde werden überwinden müssen, wie wir das schon einmal miteinander erlebt haben? Darauf wird die EU bei jedem grösseren Vertrag bestehen; ich schliesse mit Ihnen eine Wette ab, dass wir das dann wieder nachholen müssen. Allzu viele Hunde sind bekanntlich des Hasen Tod. Abschliessend möchte ich klar festhalten, dass dieser Artikel zu keinerlei Kontrahierungszwang führt. Wie bereits richtig gesagt wurde, hat auch der Richter nicht die Möglichkeit, einem Arbeitgeber vorzuschreiben, dass er jemanden anstellen muss; wir verpflichten den Arbeitgeber nur, diskriminierungsfrei anzustellen. Deshalb bin ich Ihnen dankbar, wenn Sie der Mehrheit der Kommission zustimmen und den Antrag Ducret ablehnen. Bei den beiden anderen Anträgen kann ich es rascher machen. Frau Danuser, ich glaube nicht, dass es zweckmässig ist, wenn wir im Gesetz Methoden der Arbeitsplatzbewertung vorschreiben. Hier müssen wir der Praxis den nötigen Spielraum lassen. Wenn es zu Diskriminierungen kommt, haben Sie ja die richterliche Kontrolle. Hier habe ich durchaus Verständnis für das Argument von Herrn Bortoluzzi. Viele kleine und mittlere Betriebe haben gar keine solchen Arbeitsplatzbewertungssysteme. Aus diesen Gründen bitte ich Sie, den Antrag Danuser abzulehnen. Herrn Eggly möchte ich betreffend seinen Antrag zu bedenken geben, dass Wirkeinerlei positive Massnahmen zugunsten der Gleichstellung vorschreiben. Das ist eindeutig nicht der Sinn von Absatz 3. Wenn aber beispielsweise ein privater Unternehmer tatsächlich - weil er in dieser Hinsicht ein Idealist ist - in seinem Betrieb ein Frauenförderungsprogramm vorsehen und anwenden möchte, dann brauchen wir diesen Absatz 3, damit der Unternehmer nicht von einem Mann wegen Diskriminierung eingeklagt werden kann. Das ist die einzige Funktion dieses Artikels. Ich glaube, dafür sollte gerade ein Liberaler durchaus Verständnis haben. Das ist der Grund, weshalb ich Ihnen empfehle, den Antrag Eggly abzulehnen. Danuser Menga (S, TG): Es soll nun nicht

zum Klassenkampf der Geschlechter kommen, wie einzelne Briefschreiberinnen befürchten. Frau Nabholz hat hier die Arbeitgeberseite vertreten. Ich ziehe meinen Antrag zurück, weil befürchtet werden muss, dass es den Arbeitnehmerinnen mehr schadet, wenn mein Antrag ein schlechtes Resultat erzielt, als wenn überhaupt nicht darüber abgestimmt wird. Im Sinne von Herrn Bundesrat Koller - um der Praxis einen Spielraum zu gewähren - möchte ich auf eine Abstimmung verzichten.

Abs. 2-AI. 2 Präsidentin: Der Antrag der Minderheit ist zugunsten des Antrags Ducret zurückgezogen worden. Abstimmung - Vote Für den Antrag Ducret 97 Stimmen Für den Antrag der Mehrheit 84 Stimmen

Abs. 2bis-AI. 2bis Angenommen - Adopté

Abs. 2ter-AI. 2ter Präsidentin: Der Antrag Danuser ist zurückgezogen worden.

Abs. 3 -AI. 3 Namentliche Abstimmung - Vote par appel nominal Für den Antrag der Kommission stimmen: Votent pour la proposition de la commission: Aguet, Bär, Baumann, Bäumlín, Béguelin, Bircher Peter, Blatter, Blocher, Bodenmann, Borei François, Bortoluzzi, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bühler Simeon, Bühlmann, Bundi, Bürgi, Caccia, Carobbio, Caspar-Hutter, Comby, Daepp, Danuser, Darbellay, de Dardel, David, Deiss, Dormann, Ducret, Dünki, Eggenberger, Engler, Epiney, Eymann Christoph, Fankhauser, Fasel, Fehr, von Feiten, Fischer-Sursee, Frey Walter, Gardiol, Goll, Gonseth, Grendelmeier, Gross Andreas, Grossenbacher, Haering Binder, Hafner Rudolf, Hafner Ursula, Hämmerle, Hari, Heberlein, Herczog, Hess Otto, Hess Peter, Hildbrand, Hollenstein, Hubacher, Iten Joseph, Jaeger, Jäggi Paul, Jeanprêtre, Jöri, Keller Anton, Kühne, Lederberger, Leemann, Lepori Bonetti, Leu Josef, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Loeb François, Maeder, Maître, Marti Werner, Mauch Ursula, Meier Hans, Meyer Theo, Misteli, Nabholz, Nebiker, Oehler, Perey, Pini, Poncet, Raggenbass, Rebeaud, Rechsteiner, Robert, Ruckstuhl, Ruffy, Rutishauser, Rychen, Schmid Peter, Schmidhalter, Schnider, Schwab, Segmüller, Seiler Hanspeter, Seiler Rolf, Sieber, Spielmann, Stamm Judith, Steiger Hans, Steinegger, Strahm Rudolf, Suter, Theubet, Thür, Tschäppät Alexander, Tschopp, Vetterli, Vollmer, Wanner, Weder Hansjürg, Wick, Wyss William, Zbinden, Ziegler Jean, Zisyadis. Zölch, Züger, Zwygart (123) Für den Antrag Eggly stimmen: Votent pour la proposition Eggly: Allenspach, Aregger, Aubry, Berger, Bezzola, Binder, Bonny, Borer Roland, Cavadini Adriano, Chevallaz, Dettling, Dreher, Eggly, Fischer-Hägglín, Fischer-Seengen, Frey Claude, Friderici Charles, Fritschi Oscar, Früh, Giger, Gobet, Gros Jean-Michel, Gysin, Hegetschweiler, Jenni Peter, Keller Rudolf, Kern, Leuba, Mamie, Maspoli, Maurer, Moser, Mühlemann, Müller, Marbel, Neuenschwander, Philipona, Reimann Maximilian, Ruf, Sandoz, Savary, Scherrer Jürg, Scherrer Werner, Scheurer Rémy, Schmied Walter, Schweingruber, Stamm Luzi, Steffen, Steinemann, Steiner Rudolf, Tschuppert Karl (51) Der Stimme enthalten sich - S'abstiennent: Baumberger, Bischof, Borradori, Bühler Gerald, Stalder, Stucky, Wittenwiler (7) Abwesend sind - Sont absents: Camponovo, Cincera, Columberg, Couchepin, Diener, Duvoisin, Giezendanner, Graber, Matthey, Mauch Rolf, Meier Samuel, Miesch, Pidoux, Rohrbasser, Spoerry, Wiederkehr, Wyss Paul, Zwahlen (18) Präsidentin, stimmt nicht - Présidente, ne vote pas: Haller (1) Art. 3bis (neu) Antrag der Kommission Mehrheit Titel Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Abs. 1 Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen handeln diskriminierend, wenn: a sie selbst oder Vorgesetzte einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin sexuell belästigen; b. sie sexuelle Belästigungen tolerieren, die im Arbeitsverhältnis durch Arbeitskollegen oder Arbeitskolleginnen oder Drittpersonen begangen werden und von denen sie Kenntnis haben oder haben müssten, insbesondere wenn sie selbst, Vorgesetzte oder die dafür zuständige Betriebsinstanz vom Opfer informiert worden sind; c. sie Massnahmen zum

Nachteil von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen ergreifen, weil diese sexuell belästigt worden sind odersich gegen sexuelle Belästigungen gewehrt haben.

Egalité entre femmes et hommes. Loi 262 9 mars 1994 Abs. 2 Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten sexueller Art, das die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt, insbeson- dere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferle- gen von Zwang und das Ausüben von Druck zur Erlangung ei- nes Entgegenkommens sexueller Art. Abs. 3 Keine Diskriminierung liegt vor, wenn Arbeitgeber oder Arbeit- geberinnen beweisen, dass sie die Massnahmen getroffen ha- ben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen bil- ligerweise zugemutet werden können. Artikel 101 des Obliga- tionenrechts bleibt vorbehalten. Minderheit I (von Feiten, Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, Marti Werner) Ablehnung des Antrages der Mehrheit Minderheit II (Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, von Feiten, Grendel- meier, Marti Werner, Rechsteiner) (Eventualantrag, falls der Antrag der Minderheit I abgelehnt wird) Abs. 1 b haben müssten; (Rest des Buchstabens streichen) Abs. 2 beeinträchtigt (Rest des Absatzes streichen) Art. 3bis (nouveau) Proposition de la commission Majorité Titre Discrimination en cas de harcèlement sexuel AI.1 L'employeur agit de façon discriminatoire: a lorsqu'il se rend lui-même coupable d'agissements de har- cèlement sexuel sur la personne d'un travailleur ou que de tels agissements sont le fait d'un supérieur; b. lorsqu'il a ou devrait avoir connaissance de tels agisse- ments commis par un collègue de travail ou par un tiers dans les rapports de travail et qu'il les tolère, en particulier lorsque la victime l'a informé des faits ou en a informé un supérieur ou une instance spécialement désignée à cet effet dans l'entre- prise; c. lorsqu'il prend des mesures au détriment d'un travailleur en se fondant sur le fait que celui-ci a subi ou refusé de subir de tels agissements. Al. 2 Par agissements de harcèlement sexuel, on entend tout com- portement de nature sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur un travailleur en vue d'obtenir de lui des faveurs de nature sexuelle. Al. 3 L'employeur n'agit pas de manière discriminatoire s'il prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir les agissements de harcèlement sexuel ou pour y mettre fin; l'article 101 du Code des obliga- tions est réservé. Minorité I (von Feiten, Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, Marti Werner) Rejeter la proposition de la majorité Minorité II (Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, von Feiten, Grendel- meier, Marti Werner, Rechsteiner) (Proposition subsidiaire, en cas de refus la proposition de la minorité I) AI.1 b et qu'il les tolère; (biffer le reste de la lettre) Al. 2 la dignité de la personne, (biffer le reste de l'alinéa) Art. 4 Antrag der Kommission Abs.1 Diskriminierung im Sinne von Artikel 3 betroffen.... Abs. 2 Mehrheit Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates Minderheit (Ducret, Allenspach, Borradori, Comby, Frey Claude, Iten Jo- seph, Reimann Maximilian, Sandoz, Verterli, Zölch) Diskriminierung in der Kündigung Abs. 2bis (neu) Mehrheit Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Per- son eine Entschädigung nach Absatz 2 zusprechen, wenn die Diskriminierung schwerwiegend war und sich nach ihrer Be- seitigung weiterhin störend auswirkt. Minderheit I (von Feiten, Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, Marti Werner) Ablehnung des Antrages der Mehrheit Minderheit II (Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, von Feiten, Grendel- meier, Marti Werner, Rechsteiner) (Eventualantrag, falls der Antrag der Minderheit I abgelehnt wird) zusprechen. (Reststreichén) Abs. 3 Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates Antrag

Schweingruber Abs.1 a Streichen Eventualantrag Hafner Ursula Abs. 2bis (neu) (falls der Antrag der Minderheit II obsiegt) der betroffenen Person eine Entschädigung zusprechen. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem vom Biga im entsprechenden Wirtschaftszweig erhobenen Durchschnittslohn für sechs Monate entspricht. Eventualantrag Hafner Ursula Abs. 2bis (neu) (falls der Antrag der Mehrheit obsiegt) der betroffenen Person eine Entschädigung zusprechen Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem vom Biga im entsprechenden Wirtschaftszweig erhobenen Durchschnittslohn für sechs Monate entspricht. Art. 4 Proposition de la commission Al. 1 une discrimination au sens de l'article 3 peut requérir... Al. 2 Majorité Adhérer au projet du Conseil fédéral Minorité (Ducret, Allenspach, Borradori, Comby, Frey Claude, Iten Joseph, Reimann Maximilian, Sandoz, Verterli, Zölch) Lorsque la discrimination porte sur la résiliation

9. März 1994 N 263 Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz Al. 2bis (nouveau) Majorité Lorsque la discrimination porte sur des agissements de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peut également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, si la discrimination est grave et si le trouble qu'elle a créé subsiste après qu'elle a cessé. L'indemnité est fixée conformément à l'alinéa 2. Minorité I (von Feiten, Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, Marti Werner) Rejeter la proposition de la majorité Minorité II (Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, von Feiten, Grendelmeier, Marti Werner, Rechsteiner) (Proposition subsidiaire, en cas de refus de la minorité I) verser au travailleur une indemnité. L'indemnité est fixée.... Al. 3 Adhérer au projet du Conseil fédéral Proposition Schweingruber Al. 1 a Biffer Proposition subsidiaire Hafner Ursula Al. 2bis (nouveau) (en cas d'acceptation la proposition de la minorité II) verser au travailleur une indemnité. Celle-ci est fixée compte tenu de toutes les circonstances, mais n'excédera pas le montant équivalant à six mois du salaire moyen recensé par l'Ofiamt dans la branche de l'économie correspondante. Proposition subsidiaire Hafner Ursula Al. 2bis (nouveau) (en cas d'acceptation la proposition de la majorité) verser au travailleur une indemnité L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances, mais n'excédera pas le montant équivalant à six mois du salaire moyen recensé par l'Ofiamt dans la branche de l'économie correspondante. Art. 7 Antrag der Kommission Mehrheit Streichen Minderheit (von Feiten, Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, Marti Werner) Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates Eventualantrag Hafner Ursula (falls der Antrag der Minderheit I bei Art. 4 Abs. 2bis obsiegt) Abs. 2 eine Entschädigung zusprechen. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem vom Biga im entsprechenden Wirtschaftszweig erhobenen Durchschnittslohn für sechs Monate entspricht. Art. 7 Proposition de la commission Majorité Biffer Minorité (von Feiten, Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, Marti Werner) Adhérer au projet du Conseil fédéral Proposition subsidiaire Hafner Ursula (en cas d'acceptation de la proposition de la minorité I à l'art 4 al. 2bis) Al. 2 verser au travailleur une indemnité. Celle-ci est fixée compte tenu de toutes les circonstances, mais n'excédera pas le montant équivalant à six mois du salaire moyen recensé par l'Ofiamt dans la branche de l'économie correspondante. Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Ich möchte Ihnen zuerst eine kurze Übersicht geben, damit Sie sehen, dass die ganze Geschichte nicht so kompliziert ist, wie sie auf den ersten Blick aussieht. Vorausschicken will ich noch, dass dieser Tatbestand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in der Kommission ausserordentlich intensiv diskutiert wurde. Ich habe Ihnen bereits in der Einführung gesagt, dass eine Subkommission unter

Herrn Iten Joseph das Konzept ausgearbeitet hat, dem dann am Schluss die Mehrheit zugestimmt hat, nämlich das Konzept in Artikel 3bis. Vorgeschlagen hat uns der Bundesrat den Artikel 7, sexuelle Belästigung. Dieser Artikel 7 hat Unsicherheiten hervorgerufen. Sie sehen, dass im Absatz 1 des Artikels 7 die Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers umschrieben ist. Er muss dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass, wenn sie Opfer geworden sind, ihnen keine weiteren Nachteile entstehen. In Absatz 2 sind die Rechtsansprüche umschrieben, die geltend gemacht werden können, wenn der Arbeitgeber seiner Sorgfaltspflicht nicht nachgekommen ist. Fragen stellten sich im Hinblick auf die Abgrenzung zum Obligationenrecht, Artikel 328 Arbeitsvertragsrecht, wonach - wie ich bereits einmal gesagt habe - der Arbeitgeber verpflichtet ist, für die Sittlichkeit in seinem Betrieb zu sorgen. Fragen stellten sich auch im Hinblick auf die Artikel im Strafgesetzbuch, wo Ausnützung der Abhängigkeit im Arbeitsverhältnis, um sexuelle Handlungen vornehmen zu können, unter Strafe steht, wo aber auch grobe Belästigung - sei es durch Worte oder durch Gesten - unter Strafe steht. In der Kommission spitzte sich die Situation so zu, dass man den Eindruck hatte, entweder müsse ein neues Projekt erarbeitet werden oder dann werde der Tatbestand der sexuellen Belästigung aus dem Gesetz fallen. Dafür konnte sich die Kommission dann doch auch nicht erwärmen. Deswegen finden Sie nun den neuen Artikel 3bis mit dem Titel «Diskriminierung durch sexuelle Belästigung». Indem man diesen Artikel von der Position 7 nach vorne in die Position 3bis rückte, hat man ganz klar gesagt: Auch sexuelle Belästigung wird als Diskrimination behandelt. Zweitens sehen Sie, dass in diesem Artikel die Verhaltensweisen klar umschrieben sind, die eine sexuelle Diskriminierung darstellen: sei es, dass Arbeitgeberin oder Arbeitgeber selber tätig werden, sei es, dass sie entsprechende Belästigungen tolerieren, sei es, dass das Opfer sexueller Belästigung Nachteile erleiden muss. Weiter war in der Kommission gewünscht worden, dass eine Definition ins Gesetz gehöre. Was verstehen wir denn unter sexueller Belästigung: Wir verstehen unter sexueller Belästigung nicht nur ganz grobe Verstöße wie z. B. eine Vergewaltigung. Wir fassen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz weiter, und Sie finden die Definition in Artikel 3bis Absatz 2: Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten sexueller Art, das die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt. Das ist die Grunddefinition, und dann sind noch einige Beispiele aufgezählt, wann es sich um gravierende Handlungen handelt. Soviel einmal zur Geschichte, wie es zu diesem Artikel 3bis gekommen ist. Zu dieser verpönten Verhaltensweise braucht es ja eine Sanktion. Die Sanktion - oder die Folgen, die erwachsen, wenn eine sexuelle Diskriminierung vor Gericht gezogen wird - wurde von der Kommissionsmehrheit erschwert gegenüber den gewöhnlichen Diskriminierungssanktionen. Das finden Sie in Artikel 4 Absätze 2 und 3 bzw. Absatz 2bis. Das ist eine grobe Übersicht, wie es zu diesem Artikel 3bis gekommen ist. Am Schluss werden wir wahrscheinlich noch zusätzliche Erläuterungen machen müssen. Comby Bernard (R, VS), rapporteur: Cet article 3bis a été proposé par le groupe de travail présidé par M. Iten Joseph. Il a été accepté par la majorité de la commission. Deux éléments ont été particulièrement discutés au sein de la commission. Le premier concerne la définition de la notion de harcèlement sexuel, le deuxième se rapporte au paiement d'une indemnité.

Egalité entre femmes et hommes. Loi 264 N 9 mars 1994 Quant à la définition du harcèlement, elle se résume par «tout comportement de nature sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne». Cette définition est admise par tous les membres de la commission. En revanche, la majorité de la commission tient également à énumérer un

certain nombre de cas à titre d'exemple. Par ailleurs, selon le groupe de travail Iten Joseph, le versement d'une indemnité est réservé à des cas graves de discrimination et dans lesquels un trouble subsiste. La minorité de la commission considère que cette restriction est injustifiée. En outre, la commission tient à apporter les deux précisions suivantes: 1. Il faut laisser le soin à la jurisprudence de préciser la notion de «supérieur» qui figure à cet article 3bis en partant de l'idée que la jurisprudence serait mieux à même de tenir compte des situations particulières. 2. Parmi les mesures qui peuvent être prises par l'employeur à l'égard du harceleur, il faut mentionner le fait qu'elles peuvent aller jusqu'à la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat. Mais les mesures doivent être adéquates par rapport à l'ensemble des circonstances. En d'autres termes, les mesures doivent être proportionnées à la gravité des cas de harcèlement. Il faut juger dans un cas d'espèce et non pas de manière abstraite. Voilà les deux précisions importantes que je tenais à vous communiquer au nom de la commission. Pour terminer, je dirai également deux mots sur l'article 4 alinéa 2bis. La majorité de la commission propose à cet alinéa de limiter le versement d'une indemnité par l'employeur au travailleur dans les cas où la discrimination est grave et si le trouble subsiste, et ceci conformément à la décision qui a été prise à l'article 3bis. La minorité de la commission ne partage pas cet avis restrictif. C'est d'ailleurs l'avis du Conseil fédéral qui correspond aussi à la proposition de la minorité I (von Feiten).

Präsidentin: Frau von Feiten und Frau Bär begründen je die beiden Minderheitsanträge zu Artikel 3bis und zu Artikel 4 Absatz 2bis. Von Feiten Margrith (S, BS), Sprecherin der Minderheit I: Ich bitte Sie, den von der Kommissionsmehrheit beantragten Artikel 3bis zu streichen. Rein formal ist dieser Gesetzestext eher als missglückt zu bezeichnen. Schauen Sie nur einmal die Proportionen an. Die Arbeitsgruppe hat sich grosse Mühe gegeben, aber es ist klar: Die Zeit reichte nicht, insbesondere bezüglich Abklärung der Auswirkungen im Zusammenwirken mit den bestehenden Persönlichkeitsschutzbestimmungen im ganzen System. Es gibt ja in fast allen Rechtsbereichen Persönlichkeitsschutzbestimmungen, und es ist völlig unklar und auch in der Kommission nicht ausdiskutiert worden, wie diese verschiedenen Bestimmungen miteinander spielen sollen. Meines Erachtens wäre es schlicht fahrlässig, diesen Text zu verabschieden. Viel gravierender jedoch ist die materielle Seite. Ich habe den Text mehrmals gelesen, und ich muss sagen, ich habe ihn nicht verstanden. Mit der tagtäglichen Realität von Frauen hat er nicht viel zu tun. Studien belegen, dass 60 bis 80 Prozent der Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz sexuell belästigt werden. Bekannt ist auch, dass den Frauen, die sich dagegen zur Wehr setzen, in der Regel gekündigt wird. Dabei werden sie oft als Schuldige verleumdet. Die Belästiger bleiben, kommen ungeschoren weg. In dieser Situation bleibt Frauen zur Wahrung ihrer Würde meist keine Wahl. Sie können noch selbst kündigen. Oft werden Frauen krank. Die Gründe, weshalb sie krank geworden sind, bleiben dabei unbenannt. Dieser Sachlage wird in der Bestimmung nicht Rechnung getragen. Im Recht, da regelt man Sachverhalte; wenn die Sachverhalte, also Vorstellungen über die tagtägliche Realität der Frauen, nicht in den Köpfen derjenigen sind, die die Gesetze schreiben, dann kommt es nicht gut heraus. Schlimmer noch: Gegenüber dem geltenden Recht wird die Position einer Klägerin sogar noch verschlechtert; da bin ich anderer Meinung als der Bundesrat. Die Arbeitgeber und Belästiger kommen besser weg als nach geltendem Recht. Der gravierendste Mangel ist, dass den Arbeitgebern die Verantwortung, präventiv zu wirken, die Verantwortung, diskriminierungsfreie Arbeitsplätze zu garantieren, weggenommen wird. Ich denke, dieser Vorschlag der Kommissionsmehrheit widerspricht dem Gesetzeszweck diametral. Es sind namentlich

folgende vier Einschränkungen gegenüber dem heutigen Recht hervorzuheben: 1. Die Legaldefinition betont lediglich diejenigen Belästigungsformen, bei denen die Belästiger mit massiver Nötigung zu ihrem Ziel sexueller Art gelangen (Absatz 2). Damit werden die alltäglichen Persönlichkeitsverletzungen, wie zum Beispiel unerwünschte Berührungen, anzügliche Sprüche usw., nicht erfasst. 2. Den Arbeitgebern wird der Exkulpationsbeweis mit einer Reihe unbestimmter Rechtsbegriffe derart erleichtert, dass die besondere Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmerinnen im Bereiche der sexuellen Belästigung praktisch aufgehoben wird (Absatz 3). 3. Der Präventionsgedanke fällt fast völlig weg, denn der Arbeitgeber ist gemäss Vorschlag der Kommissionsmehrheit erst dann zu Massnahmen verpflichtet, wenn sexuelle Belästigung nachgewiesen ist (Absatz 3). 4. Die Anforderungen an den Entschädigungsanspruch einer Klägerin werden derart hoch angesetzt, dass die Verwirklichung des Anspruchs schlicht verunmöglicht wird; siehe Artikel 4 Absatz 2bis. Kurz: Die ganze Bestimmung ist darauf angelegt, dass der in ähnlichen Rechtsgebieten verwirklichte Grundsatz «in dubio pro masculino» einmal mehr zum Tragen kommt. Nicht zu vergessen ist auch folgender Punkt: Mit der Verabschiedung dieser Bestimmung im Gesetz laufen wir Gefahr, die bisherige Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung zum Nachteil der Frauen zu beeinflussen. Ich bitte Sie dringend, den Mehrheitsantrag abzulehnen und Artikel 7 gemäss bundesrätlichem Entwurf den Vorzug zu geben. Artikel 7 stellt eine Konkretisierung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dar, wie das in Artikel 328 des Obligationenrechts und in Artikel 33 des Arbeitsgesetzes in genereller Form festgehalten wird. Die Variante gemäss Bundesrat setzt den Schwerpunkt auf Präventivmassnahmen zugunsten aller Arbeitnehmerinnen. Es soll gar nicht dazu kommen, dass die Arbeitnehmerinnen in ihrer persönlichen Integrität verletzt werden; nur so können diskriminierungsfreie Arbeitsplätze für Frauen verwirklicht werden. Prozessrechtliche Erfahrungen aus dem In- und Ausland belegen ganz klar, dass das Problem bei der Ahndung sexueller Übergriffe nicht bei den Sachverhaltsabklärungen liegt, sondern im mangelnden Schutz der Arbeitnehmerin bei der Wahrung ihrer Rechte. Der Vorschlag der Kommissionsmehrheit bedeutet einen klaren Rückschritt gegenüber dem geltenden Recht. Ich bitte Sie nochmals dringend, diesen abzulehnen und dem Wortlaut gemäss Artikel 7 des bundesrätlichen Entwurfes zuzustimmen. Bär Rosmarie (G, BE), Sprecherin der Minderheit II: Sexuelle Belästigung wurde in das Gesetz aufgenommen, weil sie eine ganz besonders entwürdigende Form der geschlechtsbezogenen Diskriminierung darstellt. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nicht etwas Seltenes, sondern eine uralte, weitverbreitete Form der Frauendiskriminierung. Dies zeigen sämtliche Untersuchungen im Ausland und auch die beiden Studien, die in der Schweiz erarbeitet wurden. Die neueste Studie, die im Oktober letzten Jahres am wirtschaftswissenschaftlichen Zentrum der Universität Basel, und zwar von einem Mann, verfasst worden ist, zeigt auch, wer eigentlich die Belästiger sind, und ich denke, es ist wichtig, das einmal zu sagen. Ich zitiere: «Wie für alle sexuellen Gewalttaten gilt auch bei der sexuellen Belästigung, dass die Täter meist 'ganz normale Männer' sind. Das Klischee, dass Belästiger selbst einsam sind, trifft nicht zu. Sie sind häufig schon lange im Betrieb, dort beliebt und bekannt, woraus ihnen ein Machtvorteil erwächst. Überproportional vertreten in der Gruppe der Täter sind verheiratete Männer, die seit mehr als zehn Jahren im Betrieb sind, meistens aus einer beruflich und familiär gesicherten Position heraus handeln und zwischen 30 und 50 Jahren alt sind.» Soweit die Basler Studie. Die Kommission war sich deshalb einig, dass die sexuelle Belästigung in das Gleichstellungsgesetz aufgenommen werden

9. März 1994 N 265 Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz muss. Weil aber die Mehrheit der Kommission mit der Formulierung des Bundesrates in Artikel 7 Mühe hatte, hat sie einen eigenen Vorschlag formuliert, Artikel 3bis. Dieser Artikel ist lang, überproportional lang im Verhältnis zu den anderen Artikeln, geworden. Das wäre an sich noch nicht so schlimm, aber er bringt keine Verbesserung gegenüber dem Entwurf des Bundesrates, im Gegenteil, er bringt einen Rückschritt. Ich denke, er kann sogar als Beispiel einer missglückten Gesetzgebung angesehen werden. Die Mehrheit der Kommission wollte zwar auf dem Gebiet sexueller Belästigung legislieren, hat dann aber überall sofort wieder die Bremse gezogen. Mit den Eventualanträgen der Minderheit II - es sind Eventualanträge zu den Anträgen der Minderheit I (von Feiten) auf Ablehnung von Artikel 3bis und Artikel 4 Absatz 2bis sowie Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates bei Artikel 7 - versuchen wir noch zu retten, was zu retten ist. Ich erkläre Ihnen die beiden Eventualanträge der Minderheit II: Die Minderheit II möchte beim Buchstaben b von Artikel 3bis Absatz 1 den Satzteil «insbesondere wenn sie selbst, Vorgesetzte oder die dafür zuständige Betriebsinstanz vom Opfer informiert worden sind» nicht mehr im Gesetz haben. Weshalb? Im Entwurf des Bundesrates und auch im ersten Teil von Buchstabe b ist noch so ein Hauch von Präventionspflicht des Arbeitgebers formuliert. Aber mit dem zweiten Teil des Satzes, den die Minderheit II eben streichen möchte, wird das Gewicht zuungunsten des Opfers verschoben. Man wird sich nicht mehr die Frage stellen, ob der Arbeitgeber seiner Sorgfaltspflicht nachgekommen ist, sondern vielmehr, ob die belästigte Frau auch richtig die nach dem Gesetz vorgesehenen Stellen informiert hat. Die Hauptverantwortung wird wiederum dem Opfer zugewiesen. Der Antrag der Minderheit II betrifft auch Absatz 2 von Artikel 3bis, wo man definieren wollte, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist. Dieser Absatz gemäss Antrag der Mehrheit ist besonders schlimm herausgekommen. Aus dem internationalen Rechtsvergleich, aus der EG-Richtlinie und der Rechtsprechung der Schweiz wissen wir, dass sexuelle Belästigung heisst: Die Handlung geschieht gegen den Willen der betroffenen Person und verletzt ihre Würde. Mit dieser Formulierung bin ich einverstanden, und deshalb möchte ich den Rest des Satzes (ab «insbesondere Drohungen...») streichen. Damit hat nämlich die Kommissionsmehrheit - wenn Sie das genau lesen - ausschliesslich Kategorien aus dem Strafrecht aufgenommen, die für die Opfer eine hohe zusätzliche Hürde bedeuten würden. Diese Kategorien haben mit der Würde der Person nichts mehr zu tun, sondern es sind Kategorien, die wir vom Tatbestand der Nötigung her kennen. Nur muss ich gleich anfügen: Wenn Sie den Artikel 198 Strafgesetzbuch lesen, bei dem die sexuelle Belästigung geregelt ist, sehen Sie, dass diese Kategorien nicht einmal dort verlangt werden. Ich denke, einige von Ihnen werden mir antworten, das «insbesondere» sei ja nicht so schlimm, weil es keine abschliessende, sondern nur eine beispielhafte Aufzählung sei. Ich weiss das, aber wir leiten damit den Inhalt des ganzen Gesetzesartikels in eine falsche Richtung. Dass die Aufzählung von Drohungen, Zwang usw. durchaus als zwingende Voraussetzung verstanden wird, hat mir die Berichterstattung in den Medien gezeigt, die nach unserer Pressekonferenz erfolgt ist. Ich zitiere aus einer - ich würde sagen - äusserst seriösen Zeitung, die in Zürich erscheint: «Als sexuelle Belästigung gilt jedes sexuelle Verhalten, das die Würde der betroffenen Personen durch Drohungen, Versprechen von Vorteilen, Zwang oder Nötigung beeinträchtigt.» So falsch ist also der Artikel schon verstanden worden! Für mich heisst aber dieser Gesetzesartikel ganz klar mehr als Drohung, Zwang usw. Für mich heisst der Artikel zum Beispiel auch: Stopp den grapschenden Händen, fertig mit Zeigen von pornographischen Schriften, Schluss mit anzüglichen Bemerkungen. Wir

legiferieren nicht im Strafrecht, wir legiferieren bei einer besonders schlimmen Form der Geschlechterdiskriminierung. Der Sachverhalt muss deshalb offenbleiben, damit dann auch wirklich die einzelnen Fälle darunterfallen. Dies entspricht den Empfehlungen des Europarates, der EU, der internationalen Gesetzgebung und der Literatur. Was die Mehrheit unserer Kommission will, ist eine klare Einengung, die für die Opfer fast unzumutbare Erschwernisse bedeutet. Der von mir vertretene Eventualantrag der Minderheit II zum Antrag der Minderheit I (von Feiten) hat auch seine logischen Auswirkungen auf Artikel 4 Absatz 2bis. Ich muss diesen Eventualantrag der Minderheit II gemäss Präsidentin gleich begründen. Der Bundesrat schreibt in seiner Botschaft zur Frage der Entschädigung bei sexueller Belästigung auf Seite 58: «Die Klagen nach Artikel 4 Absatz 1 können jedoch in einigen Fällen wirkungslos sein. Deshalb sieht Artikel 7 Absatz 2 » - dort ist es in der Version des Bundesrates schon enthalten - «die Möglichkeit vor, dass das Gericht neben den in Artikel 4 Absatz 1 vorgesehenen Klagen den Arbeitgeber zu einer Entschädigung entsprechend Artikel 4 Absatz 2... verurteilen kann.» Das heisst: Die Entschädigungsbestimmung ist komplementär zu den sonstigen Ansprüchen gemäss Artikel 4 Absatz 1, also Klage auf Unterlassung und Klage auf Feststellung. Es geht weder um einen Schadenersatz noch um eine Genugtuungsleistung. Es geht um die Ausrichtung einer Entschädigung, die nicht zwangsläufig von einem materiellen Schaden abhängen muss. Bitte beachten Sie, dass diese Entschädigung mit einer Kann-Formulierung im Gesetzentwurf steht. Es besteht somit kein Anspruch auf eine Entschädigung. Es liegt im Ermessen des Gerichtes oder der Verwaltungsbehörde, eine solche Entschädigung überhaupt festzusetzen, und es liegt auch im Ermessen des Gerichtes, die Höhe, die auf maximal sechs Monatslöhne fixiert ist, festzusetzen. Grundsätzlich hat sich die Kommission der Meinung des Bundesrates angeschlossen, dass es sinnvoll und richtig ist, diese Entschädigung vorzusehen. Aber dann ist es mit der Gemeinsamkeit vorbei. Die Kommissionsmehrheit hat Angst vor ihrem eigenen Entscheid bekommen. Sie hat mit Absatz 2bis zwei Einschränkungen in diesen Artikel eingebaut, die dazu führen würden, dass der Artikel kaum zur Anwendung kommen könnte: Erstens muss die Diskriminierung schwerwiegend sein und zweitens sich nach der Beseitigung einer Belästigung weiterhin störend beim Opfer auswirken. Sie sehen also: Die Elemente sind kumulativ gemeint und bilden damit für die Opfer eine ungeheure Erschwernis. Mit dieser Formulierung geht die Mehrheit der Kommission sogar über die Voraussetzungen von Artikel 49 OR (Genugtuungsartikel) hinaus. Die Regelung ist unzumutbar; die Opfer werden kaum beweisen können, dass sich die Diskriminierung nach der Beendigung weiterhin schwerwiegend und störend auswirken wird. Wie soll die betroffene Frau das tun? MUSS sie zum Beispiel Gutachten von Ärzten, von Psychiatern einholen? Es wäre ein gesetzgeberischer Unsinn, eine neue, ausgeklügelte Form einzuführen, die eine Durchsetzung der Nichtdiskriminierung erleichtern soll, aber gleichzeitig die Bedingungen so schwierig zu machen, dass die Betroffenen diesen Artikel gar nicht anrufen können. Sie sehen aus dem Abstimmungsergebnis, dass es der Kommission gar nicht wohl war mit der Formulierung, die sie mehrheitlich gewählt hat. Mein Minderheitsantrag wurde nämlich nur mit Stichentscheid des Präsidenten abgelehnt. Ich bitte Sie, meinen Eventualanträge (Anträge der Minderheit II zu Art. 3bis und Art 4 Abs. 2bis) zu den Anträgen der Minderheit I (von Feiten) zuzustimmen, aber in erster Linie letztere zu unterstützen und dem Artikel 7 gemäss Entwurf des Bundesrates zuzustimmen. Hafner Ursula (S, SH): Wer sexuell belästigt worden ist, hat unter Umständen Anrecht auf eine Entschädigung. Darin ist sich die Kommission einig. Über die mögliche Höhe dieser

Entschädigung wurde aber nicht gründlich genug nachgedacht. Kommission wie Bundesrat verweisen einfach auf Artikel 4 Absatz 2. Gemäss diesem ist die Höhe der Entschädigung vom Lohn der betroffenen Person abhängig. Mit anderen Worten: Es kommt die Verantwortlichen teurer zu stehen, wenn eine Direktionssekretärin sexuell belästigt wird, als wenn dies bei einer Hilfsarbeiterin geschieht. Es kommt billiger,

Egalité entre femmes et hommes. Loi 266 N 9 mars 1994 wenn eine teilzeitarbeitende Verkäuferin belästigt wird, als wenn dies ihrer voll berufstätigen Kollegin passiert. Das kann doch nicht Ihr Ernst sein! Für alle Frauen ist die Verletzung ihrer Persönlichkeit schliesslich gleich gravierend. Wir müssen hier eine andere Regelung treffen als in Artikel 4 Absatz 2. Dort geht es um die Entschädigung bei einer diskriminierenden Kündigung. Dass die Entschädigung dabei in einem Verhältnis zum entgangenen Lohn steht, hat eine gewisse Logik. Bei sexueller Belästigung darf es jedoch keinen Unterschied zwischen Opfern mit grösserem und Opfern mit kleinerem Lohn geben. Ich schlage deshalb vor, es sei der Durchschnittslohn, und zwar der Durchschnittslohn von Frauen und Männern, als Massstab zu nehmen. Das Bigaführteine Lohnstatistik und erhebt dafür jedes Jahr die Durchschnittslöhne nach Wirtschaftszweigen. Es wäre sehr einfach, diese Durchschnittslöhne als Grundlage zu nehmen. Ich bitte Sie, meinem Antrag zuzustimmen, auch wenn Sie nicht Gelegenheit hatten, sich diese Lösung gründlich zu überlegen. Sie bewirken damit zumindest, dass die Kommission des Ständerates sich dieses Problems annehmen muss.

Goll Christine (S, ZH): Trotz wohlmeinendem Nachhilfeunterricht, den Politikerinnen einigen Politikern in diesem Hause erteilt haben, zeigen die bisherigen Diskussionen und Beratungen zum Gleichstellungsgesetz einmal mehr, dass wir es mit zwei völlig unterschiedlichen Sichtweisen zu tun haben. Das zeigt sich insbesondere dann, wenn es um die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz geht. Diese beiden Blickwinkel, diese beiden Seiten basieren auf unterschiedlichen Erfahrungen, und die beiden Seiten befinden sich in einem krassen Ungleichgewicht. Die eine Seite ist diejenige der Betroffenen, welche die Auswirkungen des Herrschaftsverhältnisses zwischen den Geschlechtern auch am Arbeitsplatz zu spüren bekommen. Immer mehr Arbeitnehmerinnen beginnen zwar, die Mauer des Schweigens zu durchbrechen und Probleme zu enttabuisieren: Sie benennen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Aber sie können sich damit noch lange nicht erfolgreich zur Wehr setzen wie in diesem einzigartigen Fall der Arbeiterin aus Genf, den wir heute morgen erwähnt haben. «Erfolgreich» muss heissen, dass nicht nur die unerträglichen und diskriminierenden Übergriffe aufhören müssen, sondern vor allem, dass Belästiger mit Sanktionen zu rechnen haben: dass das betriebliche Umfeld - also Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz als Eingriff in die persönliche Integrität von Frauen wahrnimmt und alles daransetzt, solche zu verhindern. Spätestens seit dem Erfolg der Genfer Frau wissen wir, dass sich Frauen ohne griffige Instrumente kaum in jedem Fall erfolgreich zur Wehr setzen können. Die herrschende Wirtschaftskrise mit ihren prekären Auswirkungen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt macht Frauen einmal mehr mundtot und verschärft die Situation. Auf der anderen Seite des Ungleichgewichtes stehen Männer, die Belästigungen ausüben oder aktiv unterstützen, aber auch solche, die das Problem nicht ernst nehmen, verlachen oder passiv dulden. Die Gewaltspirale wird vor allem durch diejenigen angekurbelt, die sich in ausgelassener Kumpanei ihren Männerphantasien hingeben und sexistisches Verhalten nicht nur am Stammtisch, sondern auch hier, am Bundeshaus-Kaffeetisch, auf der Strasse, am Arbeitsplatz und in den eigenen vier Wänden unverhohlen an den Tag legen. Ich habe mir überlegt, an dieser Stelle darzulegen, was sexuelle

Belästigung am Arbeitsplatz bedeutet, mit all ihren Konsequenzen, und damit das zu wiederholen, was Frauenorganisationen seit über 20 Jahren öffentlich thematisieren und bekämpfen. Ich habe mir überlegt, ob ich hier definieren soll, was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bedeutet, um dem hier vorherrschenden Verständnis entgegenzuwirken - nämlich all den Definitionen aus dem Dunstkreis etwa erwünschter Erotik, harmlosen Flirtens oder gar von Frauen provozierter Annäherung, denn solche Bilder halten sich hartnäckig, auch in den Köpfen von Schweizer Politikern. Aber sachliche Information ist trotz internationalen und schweizerischen Studien - ich möchte auf die umfassende Studie des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann verweisen - hier nicht erwünscht. Den Beweis für die Notwendigkeit von wirksamen und praktisch tauglichen Instrumenten gegen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - auch im Parlament als Arbeitsplatz - haben all diejenigen unter Ihnen erbracht, die mit anzüglichen Sprüchen und entsprechenden Anträgen mehr oder weniger offen demonstriert haben, dass sie nicht nur nichts begriffen haben, sondern dass sie als Politiker Sexismus und Gewalt fördern. Wir wollen ein Gleichstellungsgesetz, das seinen Namen verdient, und keine Gesetzeshülle, bei der wir uns am Schluss ernsthaft fragen müssen, ob sich der Einsatz noch lohnt. Wir wollen vor allem ein wirksames Instrument gegen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, d. h. gegen die Diskriminierung und gegen die Entwürdigung von Arbeitnehmerinnen, gegen tatsächliche und strukturelle Gewalt gegenüber Frauen und gegen die Auswüchse eines ungerechten Herrschaftsverhältnisses.

Grendelmeier Verena (U, ZH): Ich möchte dem, was Frau von Feiten und im Anschluss daran Frau Bär ausgeführt haben - d. h., warum sowohl Minderheit I als auch Minderheit II gegen diesen neuen Artikel 3bis sind -, nichts beifügen. Ich möchte niemandem in der Kommission unterstellen, dass man das Problem der sexuellen Belästigung nicht ernst genommen habe, ganz im Gegenteil. Ich unterstelle das Gegenteil: Ich unterstelle, dass man es sehr ernsthaft machen und eine ganz besonders gute, besonders exakte Gesetzgebung festlegen wollte. Nun ist es aber leider so: Das Gegenteil von gut ist nicht schlecht, das Gegenteil von gut ist gut gemeint. So haben wir nun einen Artikel - auch da unterstelle ich keine Böswilligkeit oder Schlitzohrigkeit -, der letztlich schlechter ist, als wenn wir gar nichts hätten. Das konnte nicht die Ansicht dieser Arbeitsgruppe Iten Joseph sein. Ein anderer Grund noch, warum ich Ihnen empfehle, diesen neuen Artikel 3bis abzulehnen und dem Artikel 7 zuzustimmen: Es ist fast unmöglich, diesen neuen Artikel 3bis bis ins letzte Detail zu verstehen. Dieser Artikel müsste aber eigentlich auch für potentiell Betroffene verstehbar sein, ohne dass man einen Anwalt braucht. Zudem ist er kasuistisch aufgebaut: Das heisst, er zählt Einzelfälle auf, und wie immer bei kasuistischer Vorgehensweise fehlt dann jeweils genau das Beispiel, das man im konkreten Falle braucht. Also taugt eine einfachere Fassung, wie sie der Bundesrat in Artikel 7vorschlägt, besser auch für die Gerichte. Es ist ihnen dann möglich, im Sinne des Grundgedankens dieses neuen Gesetzes zu entscheiden und sich nicht auf Details abzustützen, die sich letztlich für die betroffenen Frauen als Bumerang erweisen können. Ich bitte Sie also, bei Artikel 3bis der Minderheit I (von Feiten) zuzustimmen; wenn nicht, dann der Minderheit II (Bär). Stimmen Sie auf jeden Fall dem Artikel 7 gemäss Entwurf des Bundesrates zu; dies im Sinne der grösseren Klarheit und im Sinne dieses neuen Gesetzes.

Bühlmann Cécile (G, LU) : Ein Gesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, das auf der Höhe der Zeit sein soll, braucht einen Artikel, der sich über die sexuelle Belästigung äussert und sexuelle Belästigung als das benennt, was sie ist, nämlich eine der schlimmsten Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes. Angesichts der real existierenden Machtverhältnisse zwischen Männern und

Frauen in unserer Gesellschaft und in unserer Arbeitswelt ist es klar, wer in der Regel die Opfer sexueller Belästigung und wer die Täter sind, denn sexuelle Belästigung hat mit Sexualität wenig, mit Macht und Angst vor Verlust der Allmacht allerdings sehr viel zu tun. Sexuelle Belästigung degradiert Frauen zu Objekten, verletzt ihre physische und psychische Würde und Integrität. Sexuelle Belästigung schafft ein feindseliges oder einschüchterndes Arbeitsklima und schränkt die Freiheit der Betroffenen massiv ein, und sie ist ein weitverbreitetes Phänomen. Laut der von Frau Goll zitierten Genfer Studie, welche vom eidgenössischen und vom Genfer Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann herausgegeben wurde, sind 71 Prozent der

9. März 1994 N 267 Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz Befragten im Laufe ihres Berufslebens mindestens einmal mit sexueller Belästigung konfrontiert worden. In jeder Branche haben sich über 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen über sexuelle Belästigung beklagt. Diese Belästigungen reichen von unerwünschten körperlichen Berührungen über zweideutige Aufforderungen, unangebrachte Bemerkungen bis hin zu sexueller Erpressung und Vergewaltigung. Deshalb ist es unabdingbar, mit einem modernen Gleichstellungsgesetz die sexuelle Belästigung als spezielle Form der Diskriminierung zu ahnden. Der Bundesrat hat uns in Artikel 7 einen tauglichen Vorschlag vorgelegt. Leider fand er in der Kommission keine Mehrheit. Der von der Arbeitsgruppe Iten Joseph vorgelegte Kompromiss ist nicht nur eine Verschlimmerung, weil er Arbeitgeberin und Arbeitgeber aus der Verantwortung entlässt und weil er sexuelle Belästigung mit irgendeiner Form von Nötigung verbindet - er geht sogar hinter die gültige Praxis zurück. Deshalb schlagen wir Ihnen vor, auf die bundesrätliche Version zurückzugehen. Sollte der Antrag der Mehrheit - der Kompromissvorschlag der Arbeitsgruppe Iten Joseph obsiegen, bitte ich Sie, den Eventualantrag der Minderheit II (Bär) zu unterstützen, weil dieser den Antrag der Mehrheit noch etwas verbessert. Iten Joseph (C, NW) : Zum Artikel 3bis sind aus der Sicht unserer Fraktion die folgenden Bemerkungen zu machen: Sie haben sich in der Abstimmung zwischen dem Antrag der Kommissionsmehrheit zu Artikel 3bis bzw. dem Antrag der Minderheit II (Bär) einerseits und dem Antrag der Minderheit I (von Feiten) bzw. Artikel 7 gemäss Entwurf des Bundesrates andererseits zu entscheiden; das sind eigentlich konzeptionell die Gegensätze. Wenn Sie jetzt in der Abstimmung Artikel 3bis zustimmen, entfällt Artikel 7. Nach Auffassung unserer Fraktion ist der Textvorschlag der Kommissionsmehrheit in Artikel 3bis nicht eigentlich als Kompromiss zu verstehen, sondern als Verdeutlichung dessen, was der Bundesrat in seinem eher plakativen Artikel 7 vorge schlagen hatte. Wir glauben auch, dass der bundesrätliche Entwurf vermutlich deswegen derart unausgereift ist, weil ausgerechnet zu diesem Bestandteil des Gesetzes keine Vernehmlassung durchgeführt wurde. Wir können uns durchaus vorstellen, dass andernfalls schon in der Vernehmlassung auf den rein plakativen Charakter von Artikel 7 aufmerksam gemacht worden wäre. Das Zweite, was man sagen muss: Es geht auch nicht darum, eine völlig neue Materie abschliessend zu regeln. Wir müssen das Ganze, was wir hier regeln, im Zusammenhang mit den anderen Möglichkeiten des Rechtsschutzes mit Blick auf das Strafrecht, mit Blick auf das Persönlichkeitsrecht und natürlich auch mit Blick auf das Arbeitsgesetz - sehen. Deshalb ist Artikel 3bis eine zusätzliche Massnahme, die die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als konkreten Anwendungsfall der Diskriminierung bekämpfen soll. Die Arbeitsgruppe hat aufgrund verschiedener Wünsche, die in der Kommission für Rechtsfragen geäussert wurden, versucht, einen besseren, klareren, verständlicheren Text auszuarbeiten, der zunächst einmal die Frage beantwortet, was das impliziert, wenn der Bundesrat schreibt: «Der Arbeitgeber

oder die Arbeitgeberin muss dafür sorgen, dass..... Und was passiert, wenn sie es nicht tun oder wenn sie es nicht tun können? Wir haben nämlich festgestellt, dass bei einem solchen Anspruch im Kampf gegen diese Art von Diskriminierung nicht nur die direkte Vorgesetzte oder der direkte Vorgesetzte angesprochen sind, sondern auch beispielsweise die Organe einer Aktiengesellschaft oder der Verwaltungsrat. Demzufolge muss unterschieden werden zwischen dem Fall einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz direkt zwischen dem Arbeitgeber oder Vorgesetzten und der betroffenen Person einerseits und andererseits dem Fall, wo beispielsweise das Organ einer Gesellschaft dafür sorgen muss, dass in seinem Betrieb solche Vorfälle nicht vorkommen, indem es die entsprechenden Massnahmen trifft. Also haben Sie in diesem Artikel 3bis drei Elemente: Sie haben zuerst das Element, dass der Arbeitgeber oder die Firma Massnahmen treffen muss, Sorgfaltspflichten erfüllen muss, um diese Diskriminierung zu verhindern. Wenn es trotzdem dazu kommt, muss dieser Arbeitgeber ein Instrumentarium in der Hand haben, um seine Massnahmen oder seine Anordnungen durchzusetzen, indem er mit Bezug auf den Belästiger arbeitsrechtliche, arbeitsvertragsrechtliche Sanktionen ergreift. Wir haben in der Arbeitsgruppe festgestellt und möchten auch zuhänden der Materialien klar sagen, dass hier alle Massnahmen denkbar sind: vom Verweis bis zur Kündigung oder in einem extremen Fall sogar bis zur sofortigen, fristlosen Kündigung. Wir wollten - als zweites Element - in Absatz 2 mindestens teilweise eine Definition der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz im Gesetz festhalten, um nicht alles dem Richter zu überlassen. Als drittes Element wollten wir in Absatz 3 den Bedenken, die uns vom Gewerbe und von den Unternehmungen vorgetragen wurden, Rechnung tragen: Es soll möglich sein, durch generelle Anordnungen in einem Betrieb - beispielsweise durch Anweisungen an die Belegschaft, möglicherweise aber auch durch entsprechende Passagen in den einzelnen Dienstverträgen - auf diese Problematik hinzuweisen und zum Ausdruck zu bringen, dass die Unternehmensleitung solche Diskriminierungen nie dulden würde. Noch eine Bemerkung zum Antrag Hafner Ursula: In der Tat macht Frau Hafner auf ein Problem aufmerksam, dem weder in der Kommission noch - soweit ich es überblicke - in der Arbeitsgruppe konkret nachgegangen wurde. Sie hat recht, wenn sie auf folgendes hinweist: Wenn schon finanzielle Konsequenzen für eine betroffene Person entstehen, ist es nicht richtig, die Höhe der Entschädigung von der Stellung der betroffenen Person im Betrieb abhängig zu machen. Frau Hafner schlägt vor, dass man als Kriterium die Durchschnittslöhne in einem Wirtschaftszweig nimmt. Das ist ein Schritt zur Verbesserung, aber wahrscheinlich ist das auch noch nicht die perfekte Lösung. Wir möchten den Bundesrat bitten, dieses Thema im Hinblick auf die Behandlung im Zweitrat aufzugreifen. Die definitive Lösung könnte zum Beispiel sein, dass man die Festlegung des Schadenersatzes dem Richter überlässt. Ich glaube, es ist gut, dass uns Frau Hafner auf dieses Problem aufmerksam gemacht hat, und ich bin überzeugt, dass der Bundesrat für die Beratung im Zweitrat eine Lösung vorbereiten kann. Sandoz Suzette (L, VD): Le texte que propose la majorité de la commission est en fait un bon texte; je devrais dire les textes, puisqu'il y a des éléments complémentaires. Je tiens, à ce sujet, à dire à quel point il a été précieux de pouvoir collaborer avec l'administration; le travail de la sous-commission, présidée par M. Iten Joseph, s'est déroulé dans des conditions extrêmement agréables, et je tiens à exprimer ici ma gratitude à l'administration fédérale. En fait, le seul problème qui existe en ce qui concerne le harcèlement sexuel, c'est que le fait de le placer seulement dans la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes réduit le véritable problème. Le harcèlement sexuel existe, et c'est un horreur. Mais le harcèlement sexuel représente une

atteinte aux droits de la personnalité. Nous considérons qu'il serait éminemment souhaitable que le harcèlement sexuel soit, comme tel, mentionné aussi à l'article 28 du Code civil, qui concerne les droits de la personnalité, de manière qu'il n'y ait aucun doute quant au fait qu'un tel harcèlement est une atteinte aux droits de la personnalité en général. Nous regrettons aussi qu'en plaçant le harcèlement sexuel uniquement dans la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, on le réduise à un problème de harcèlement hétérosexuel, alors que le problème du harcèlement homosexuel existe, et logiquement, la question du harcèlement devrait être traitée dans le Code des obligations, notamment, pour l'ensemble des rapports de droit du travail. Ce n'est qu'avec cet état d'esprit et en excluant que l'on puisse étendre le harcèlement sexuel, tel qu'il est formulé dans la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, aux cas de harcèlement homosexuel, parce que ce serait fausser la spécificité de la loi sur l'égalité, que la majorité du groupe libéral peut accepter la proposition de la majorité de la commission.

Egalité entre femmes et hommes. Loi 268 N 9 mars 1994 Allenspach Heinz (R, ZH): Die freisinnig-demokratische Fraktion stimmt all jenen zu, welche davon ausgehen, dass die sexuelle Belästigung die Würde der Frau verletzt und keinesfalls als Kavaliersdelikt betrachtet werden kann. Wir stimmen deshalb auch der Einfügung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung in das Gleichstellungsgesetz zu und betrachten die Fassung der Mehrheit der Kommission als eine Verbesserung. Mit der Fassung der Mehrheit der Kommission wird die sexuelle Belästigung als ein Sondertatbestand der Diskriminierung betrachtet und demzufolge als Sondertatbestand der Diskriminierung ins Gesetz eingegliedert. Die Formulierungen des Bundesrates bezüglich sexueller Belästigung waren etwas erratisch in diesem Gesetz und haben sich nicht so gut eingefügt. Aus diesem Grunde ist der Antrag der Mehrheit der Kommission schon von der Systematik her besser. Der Antrag der Mehrheit der Kommission, der die Stossrichtung des bundesrätlichen Entwurfs voll übernimmt, ist deutlicher und hat den Vorteil einer klaren Gliederung. Wir haben das Problem der sexuellen Belästigung durch den Arbeitgeber und das Problem der sexuellen Belästigung durch Arbeitskollegen klar voneinander getrennt. Wir haben darüber hinaus die Pflicht des Arbeitgebers festgehalten, die Würde der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gegen sexuelle Belästigungen zu wahren und deshalb für ein einwandfreies Arbeitsklima zu sorgen. Ich bin der Auffassung, dass der Arbeitgeber schon im eigenen Interesse für ein solches Arbeitsklima sorgt, weil nur in einem Arbeitsklima, in dem die Würde der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewahrt wird, erfreulich gearbeitet werden kann und gute, produktive Leistungen erbracht werden. Sollte ein Arbeitgeber diese Pflicht als Arbeitgeber vernachlässigen, hält dieses Gesetz genau fest, dass er ins Recht gefasst werden kann. Er kann verpflichtet werden, Massnahmen zu ergreifen. Ich hätte es vorgezogen, wenn auch im Gesetz klar gesagt würde, welche Massnahmen er ergreifen kann, dass die sexuelle Belästigung unter Umständen sogar eine Kündigung, eine fristlose Entlassung nach sich ziehen kann. Es muss deutlich werden, dass sexuelle Belästigung kein Kavaliersdelikt ist. Aus solchen Überlegungen stimmt die freisinnig-demokratische Fraktion dem Mehrheitsantrag zu und lehnt die beiden Minderheitsanträge ab. Noch ein Wort zum Antrag Hafner Ursula Ich persönlich teile die Auffassung von Herrn Iten Joseph, dass Frau Hafner ein Problem aufgeworfen hat, mit dem wir uns bisher nicht befasst haben. Ich könnte mir durchaus vorstellen, allerdings ohne im Detail die Fragen abgeklärt zu haben, dass man die Entschädigung unter Würdigung der Umstände festsetzt - ohne Bezug auf Lohn oder Durchschnittslöhne -, entsprechend der Schwere der Verletzung der Würde der Frau. Weil das aber in der Kommission nicht ausdiskutiert werden konnte und weil auch

hier kein entsprechender Antrag vorliegt, bitte ich Sie, dafür zu sorgen, dass dieser Antrag nicht einfach vom Tisch dieses Hauses weggewischt, sondern in der ständerätlichen Kommission und im Ständerat weiterbearbeitet wird. Ich persönlich werde - bei aller Unvollkommenheit der Formulierung - aus diesem Grunde für den Antrag Hafner Ursula stimmen. Scherrer Werner (-, BE): Als Vertreter der EDU, einer christlichen Partei, die die Bibel auch als Grundlage für die politische Arbeit betrachtet, sei mir gestattet, hier zu diesem Artikel einige Bemerkungen zu machen. Ich bin einverstanden, dass man der Würde der Frau in diesem Gesetz einen gewissen Raum gibt, und ich bin dafür, dass man dem Antrag der Mehrheit, diesem neuen Artikel 3bis anstelle von Artikel 7, zustimmt. Wir sehen, dass die Diskriminierung durch sexuelle Belästigung tatsächlich, wie das auch von den Rednerinnen gesagt wurde, sehr verbreitet ist. Ich kann allerdings die etwas einseitige Argumentation, die auch einen gewissen Zusammenhang mit Lohnzahlungen und Geld hat, nicht so gewichten. Für mich ist dieser Artikel primär eine moralische Frage. Wir diskutieren im Umfeld und zu einer Zeit, in der die moralische Verwahrlosung galoppierend zunimmt. Wir müssen miterleben, wie die ganze Sexindustrie, die recht finanzkräftig ist und immer grösser wird, leider mit Hilfe vieler gewissenloser Medien diese Unmoral propagiert. Das hat natürlich einen direkten Einfluss auf das Verhalten der Männer, auch auf das Verhalten von Frauen am Arbeitsplatz, die vielleicht auch durch Kleidung und durch Bemerkungen die Männer in Versuchung bringen. Ein Beispiel, das ich hier ausdrücklich erwähnen möchte, ist das Massenblatt «Blick», welches praktisch in jeder Nummer Verführung und sexuelle Freizügigkeit propagiert, flächendeckend für die ganze Schweiz. Ich habe bedauert, dass die Frauen, die hier gegen die sexuelle Belästigung antreten, etwa vor zwei Jahren mitgeholfen haben, das Sexualstrafrecht zu verwässern, indem man die weiche Pornographie nicht mehr unter Strafe stellte. Mit Frau Hafner Ursula habe ich da einmal die Klinge gekreuzt, ich glaube in Schaffhausen oder sonst irgendwo. Damit waren die Tore für die sexuelle Unmoral geöffnet. Ich freue mich, dass die Frauen heute Gegensteuer geben. Ich hoffe, dass sie in Zukunft bei ähnlichen Postulaten, die wir hier vertreten, mithelfen, diese Unmoral in unserem Land mit der gleichen Heftigkeit zu bekämpfen, mit der sie heute antreten. Diesen Wunsch hätte ich im Zusammenhang mit diesem Artikel. Präsidentin: Die CVP-Fraktion lässt mitteilen, dass sie die Anfrage der Mehrheit unterstützt. Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Artikel 3bis, der von der Mehrheit unterstützt wird, ist im Kontext mit Artikeln im Strafgesetzbuch, im Zivilgesetzbuch (Persönlichkeitsschutz) und im Obligationenrecht (Pflicht des Arbeitgebers, die Sittlichkeit zu wahren) zu sehen; die sexuelle Belästigung ist aber im Gleichstellungsgesetz als Diskriminierungstatbestand festzuhalten. Das Konzept der Arbeitsgruppe Iten Joseph hat sich gegenüber dem Konzept von Frau Bär in der Kommission mit 11 zu 9 Stimmen und gegenüber dem Konzept des Bundesrates ebenfalls mit 11 zu 9 Stimmen durchgesetzt. So klar war es bei Artikel 4 Absatz 2bis nicht. Da gab es in der Kommission eine Pattsituation (10 zu 10 Stimmen). Mit dem Stichentscheid des Präsidenten wurde für die Mehrheit entschieden. Heute hat Frau Hafner Ursula einen Antrag eingebracht, der dem störenden Gedankengang, dass bei der Folge der sexuellen Diskriminierung der Lohn der Betroffenen ausschlaggebend sein soll, eine andere Lösung gegenüberstellt. Dieser Antrag lag der Kommission nicht vor. Ich persönlich bitte Sie aber, dafür zu sorgen, dass der Antrag Hafner Ursula in unseren Beratungen Eingang findet, damit im Hinblick auf die Beratungen im Zweitrat eine bessere Lösung - eine Lösung, die dem Tatbestand adäquater ist - gefunden werden kann, wie das auch Herr Kollege Allenspach ausgeführt hat. Comby Bernard (R, VS), rapporteur: Brièvement, au sujet de

l'article 3bis, car j'ai déjà eu l'occasion de donner le point de vue de la commission à ce sujet: je répète que la commission a consacré beaucoup de temps à trouver une solution qui soit acceptable en relation avec ce grave problème du harcèlement sexuel. C'est la raison pour laquelle, elle a demandé au groupe de travail Iten Joseph de présenter une proposition. La proposition de la majorité, que vous avez sous les yeux, a été formulée par ce groupe. Elle a été acceptée par 11 voix contre 7 face à la minorité I (von Feiten) et par 11 voix contre 9 face à la minorité II (Bär). Le but était de donner une définition du harcèlement sexuel. C'est le cas dans cet article 3bis, où l'on dit qu'il y a harcèlement sexuel lorsqu'il y a atteinte à la personnalité et à la dignité de la personne, en citant un certain nombre d'exemples qui ne sont pas exhaustifs. Il peut y avoir d'autres cas de harcèlement que ceux qui sont mentionnés à cet article. Je crois que la proposition de la majorité est meilleure que le projet du Conseil fédéral, parce qu'elle définit la notion de harcèlement sexuel. Pour le reste, je pense que Mme Sandoz a raison de faire référence aux autres articles qui parlent de la protection de la personnalité, soit l'article 328 du Code des obligations en ce qui concerne la protection de la personnalité dans les rapports de

9. März 1994 N 269 Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz travail, soit l'article 28 du Code civil pour la protection de la personne. C'est donc dans ce contexte que cet article a été adopté par la majorité de la commission. Je conviens que ça n'est pas une formule idéale, mais, à la majorité de la commission, cette formulation a paru meilleure que celle du projet du Conseil fédéral. On peut espérer que dans la navette entre les deux Chambres, des améliorations seront encore apportées à la formulation de l'article 3bis ainsi qu'à la formulation de l'article 4 alinéa 2bis. Concernant cet article 4 alinéa 2bis, comme l'a dit Mme Stamm Judith, la commission a pris sa décision de façon très serrée, puisqu'il y avait 10 voix pour et 10 voix contre. C'est donc la voix prépondérante du président qui a fait basculer la majorité en faveur de l'alinéa 2bis que vous trouvez sous «majorité» dans le dépliant. Mme Hafner Ursula fait une nouvelle proposition, plutôt un complément, à l'article 4 alinéa 2bis. Je pense que cette proposition est intéressante. Toutefois, on n'en a pas parlé au sein de la commission. Donc, il m'est impossible d'en donner l'avis. J'aimerais quand même attirer votre attention, Madame Hafner. Vous mentionnez ici: «... mais n'excédera pas le montant équivalent à six mois du salaire moyen recensé par l'Ofiamt dans la branche de l'économie correspondante.» Evidemment, en Suisse, il y a des différences salariales non seulement importantes entre les hommes et les femmes, mais aussi entre les régions. Cette proposition, même si elle paraît séduisante, pourrait aussi créer quelques difficultés. Je vous prie de vous en tenir à la formulation retenue par la majorité de la commission à l'article 3bis et à l'article 4 alinéa 2bis. Koller Arnold, Bundesrat: Es ist zu Recht festgehalten worden, dass Artikel 7 über die sexuelle Belästigung erst nach der Vernehmlassung in den Gesetzentwurf aufgenommen worden ist, und zwar aufgrund entsprechender Begehren im Vernehmlassungsverfahren und aus der Einsicht heraus, dass auch in der internationalen Rechtsentwicklung der Trend in Richtung ausdrücklicher Bestimmungen über die sexuelle Belästigung - neben strafrechtlichen Bestimmungen - geht. Der Bundesrat hat seinen Artikel 7 vor allem als Organisationsnorm konzipiert. Das heisst, wir haben eine entsprechende Organisationspflicht der Arbeitgeber vorgesehen, die dafür zu sorgen hätten, dass in ihren Betrieben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden. In der Kommission hat man grösste Bedenken gegen diesen Ansatz geltend gemacht. Man hat vor allem befürchtet, bei einer derartig generellen neuen Norm würde nicht klar, was die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu tun und was sie zu unterlassen hätten. Deshalb wurde eine Arbeitsgruppe unter dem Präsidium von Herrn Iten

Joseph eingesetzt, die den Auftrag hatte, diese zugegebenermassen sehr allgemeine Norm zu spezifizieren. Es wird jetzt auch ein neuer systematischer Standort vorgeschlagen. Es ist mir soeben aufgefallen, dass Artikel 3bis ein weiteres Beispiel einer verbotenen Diskriminierung gemäss Antrag Ducret darstellt und daher zu den enumerativ aufgezählten Tatbeständen bei Artikel 3 Absatz 2 hinzukommen müsste. Das sei einfach noch der Vollständigkeit halber festgehalten. Der neue Artikel bringt nun die erwünschte Konkretisierung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung, und zwar in drei-erlei Hinsicht, indem klar drei Gruppen von Fällen unterschieden werden: 1. Die sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber selbst oder einen anderen Vorgesetzten: Diese vertikale Dimension hatten wir in unserem Artikel eigentlich gar nicht erfasst. Die sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin selber wäre nach unserem Entwurf aus dem Gesetz gefallen und in das allgemeine Recht verwiesen worden, weil wir bei der Organisationspflicht angesetzt haben. 2. Die Diskriminierung durch den Arbeitgeber, weil er trotz Kenntnis sexuelle Belästigungen im Arbeitsverhältnis toleriert, also die horizontale Dimension.. 3. Die Diskriminierung durch den Arbeitgeber, weil er zum Nachteil der sexuell belästigten Person Massnahmen ergreift. Ich habe es schon beim Eintreten gesagt: Das Verdienst dieses Artikels ist sicher, dass der neue Tatbestand der sexuellen Belästigung präziser umschrieben wird und damit eben Befürchtungen und Ängste, es sei zuwenig klar, was der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zu tun und zu lassen habe, beseitigt werden. Ich empfinde es nach den Beratungen in der Kommission auch als einen ausgesprochenen Fortschritt, dass wir uns heute in diesem Rat über die Notwendigkeit eines solchen Artikels vollständig einig sind, wie ich feststelle. Ich kann Ihnen bekanntgeben, dass der Bundesrat auch mit der Version gemäss Kommissionsmehrheit leben kann, weise aber wie viele Vorredner darauf hin, dass wir die Sanktionsnorm noch einmal überprüfen müssen und dass es deshalb wohl zweckmässig ist, wenn Sie vorläufig auch dem Antrag Hafner Ursula zustimmen. Präsidentin: Zum Vorgehen: Zuerst stimmen wir gemeinsam über Artikel 3bis und 7ab (Minderheit I gegen Mehrheit). Falls die Minderheit I abgelehnt wird, gibt es eine Abstimmung über den Eventualantrag der Minderheit II (nach Absätzen getrennt). Nachher bereinigen wir Artikel 4 Absatz 2bis. Dort stellen wir zuerst die Minderheit I der Mehrheit gegenüber. Falls die Minderheit I abgelehnt wird, bringen wir noch den Antrag der Minderheit II zur Abstimmung. Als letztes stimmen wir über die Anträge Hafner Ursula gesamtthaft ab. Art. 3bis, 7 Namentliche Abstimmung - Vote par appel nominal Für den Antrag der Mehrheit stimmen: Votent pour la proposition de la majorité: Allenspach, Aregger, Aubry, Baumberger, Berger, Bezzola, Binder, Bircher Peter, Blatter, Bonny, Borer Roland, Borradori, Bortoluzzi, Bühler Simeon, Bühler Gerold, Bürgi, Caccia, Cavadini Adriano, Chevallaz, Comby, Daepf, Darbellay, David, Deiss, Dettling, Dormann, Dreher, Ducret, Dünki, Eggly, Engler, Epiney, Eymann Christoph, Fasel, Fehr, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Fischer-Sursee, Frey Claude, Frey Walter, Fritschi Oscar, Früh, Giger, Gobet, Gros Jean-Michel, Grossenbacher, Gysin, Hari, Heberlein, Hegetschweiler, Hess Otto, Hess Peter, Hildbrand, Iten Joseph, Jäggi Paul, Jenni Peter, Keller Anton, Keller Rudolf, Kern, Kühne, Leu Josef, Leuba, Loeb François, Maître, Mamie, Maspoli, Maurer, Meyer Theo, Moser, Müller, Nabholz, Nebiker, Neuenschwander, Oehler, Perey, Philipona, Poncet, Raggenbass, Reimann Maximilian, Ruckstuhl, Ruf, Rutishauser, Sandoz, Savary, Scherrer Jürg, Scherrer Werner, Scheurer Rémy, Schmidhalter, Schmied Walter, Schneider, Schwab, Segmüller, Seiler Hanspeter, Spoerry, Stamm Judith, Stamm Luzi, Steifen, Steinegger, Steinemann, Steiner Rudolf, Stucky, Suter, Theubet, Tschopp, Tschuppert

Karl, Verterli, Wanner, Wick, Wittenwiler, Wyss William, Zwygart (111) Für den Antrag der Minderheit I stimmen: Votent pour la proposition de la minorité I : Bär, Baumann, Bäumlín, Béguelin, Bischof, Bodenmann, Bo- rei François, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bühlmann, Bundi, Carobbio, Caspar-Hutter, Danuser, de Dardel, Eggen- berger, Fankhauser, von Feiten, Goll, Gonseth, Grendelmeier, Gross Andreas, Haering Binder, Hafner Rudolf, Hafner Ursula, Hämmerle, Herczog, Hollenstein, Hubacher, Jaeger, Jeanprê- tre, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Maeder, Marti Werner, Matthey, Mauch Ursula, Meier Hans, Misteli, Rechsteiner, Robert, Ruffy, Schmid Peter, Schweingruber, Seiler Rolf, Sieber, Spielmann, Stalder, Steiger Hans, Strahm Rudolf, Thür, Tschäppät Alexan- der, Vollmer, Weder Hansjürg, Zbinden, Ziegler Jean, Züger (60) Der Stimme enthalten sich - S'abstiennent: Gardiol, Pini, Rebeaud (3)

Egalité entre femmes et hommes. Loi 270 N 9 mars 1994 Abwesend sind - Sont absents: Aguet, Blocher, Camponovo, Cincera, Columberg, Couche- pin, Diener, Duvoisin, Friderici Charles, Giezendanner, Graber, Jori, Mauch Rolf, Meier Samuel, Miesch, Mühlemann, Narbel, Pidoux, Rohrbasser, Rychen, Wiederkehr, Wyss Paul, Zisyadis.Zolch.Zwahlen (25) Präsidentin, stimmt nicht - Présidente, ne vote pas: Haller (1) Art. SbisAbs. 1 -An. 3bis al. 1 Abstimmung - Vote Für den Antrag der Mehrheit 110 Stimmen Für den Eventualantrag der Minderheit II 63 Stimmen Art. 3bisAbs. 2-Art. 3bisal. 2 Abstimmung - Vote Für den Antrag der Mehrheit 110 Stimmen Für den Eventualantrag der Minderheit II 62 Stimmen Art. 4 Abs. 2bis -Art. 4 al. 2bis Namentliche Eventualabstimmung Vote préliminaire, par appel nominal Für den Antrag der Mehrheit stimmen: Votent pour la proposition de la majorité: Allenspach, Aregger, Aubry, Baumberger, Berger, Bezzola, Binder, Bircher Peter, Blatter, Bonny, Borer Roland, Borradori, Bortoluzzi, Bühler Simeon, Bühler Gerold, Bürgi, Caccia, Ca- vadini Addano, Chevallaz, Comby, Daepf, Darbellay, David, Deiss, Dettling, Dormann, Dreher, Ducret, Eggly, Engler, Epi- ney, Fasel, Fehr, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Fi- scher-Sursee, Frey Claude, Frey Walter, Fritschi Oscar, Früh, Giger, Gobet, Gros Jean-Michel, Grossenbacher, Gysin, Hari, Heberlein, Hegetschweiler, Hess Otto, Hess Peter, Hildbrand, Iten Joseph, Jäggi Paul, Jenni Peter, Keller Anton, Keller Ru- dolf, Kern, Kühne, Leu Josef, Leuba, Loeb François, Maître, Mamie, Maspoli, Maurer, Moser, Müller, Nabholz, Nebiker, Neuenschwander, Oehler, Perey, Philipona, Raggenbass, Reimann Maximilian, Ruckstuhl, Ruf, Rutishauser, Sandoz, Scherrer Jürg, Scherrer Werner, Scheurer Rémy, Schmidhal- ter, Schmied Walter, Schnider, Schwab, Schweingruber, Seg- müller, Seiler Hanspeter, Spoerry, Stalder, Stamm Judith, Stamm Luzi, Steffen, Steinegger, Steinemann, Steiner Rudolf, Stucky, Suter, Theubet, Tschopp, Tschuppert Karl, Verterli, Wanner, Wick, Wittenwiler, Wyss William, Zwygart (108) Für den Antrag der Minderheit I stimmen: Votent pour la proposition de la minorité I: Bar, Baumann, Bäumlín, Béguelin, Bischof, Bodenmann, Borei François, BrüggerCyrill, BrunnerChristiane, Bühlmann, Bundi, Carobbio, Caspar-Mutter, Danuser, de Dardel, Dünki, Eggen- berger, Eymann Christoph, Fankhauser, von Feiten, Gardiol, Goll, Gonseth, Grendelmeier, Gross Andreas, Haering Binder, Hafner Rudolf, Hafner Ursula, Hämmerle, Herczog, Hollen- stein, Hubacher, Jaeger, Jeanprêtre, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Mae- der, Marti Werner, Matthey, Mauch Ursula, Meier Hans, Meyer Theo, Misteli, Poncet, Rebeaud, Rechsteiner, Robert, Ruffy, Schmid Peter, Seiler Rolf, Sieber, Spielmann, Steiger Hans, Strahm Rudolf, Thür, Tschäppät Alexander, Vollmer, Weder Hansjürg, Zbinden, Ziegler Jean, Züger (64) Der Stimme enthalten sich-S'abstiennent: Pini (1) Abwesend sind - Sont absents: Aguet,

Blocher, Camponovo, Cincera, Columberg, Couche- pin, Diener, Duvoisin, Friderici Charles, Giezendanner, Graber, Jöri, Mauch Rolf, Meier Samuel, Miesch, Mühlemann, Narbel, Pidoux, Rohrbasser, Rychen, Savary, Wiederkehr, Wyss Paul, Zisyadis, Zölch, Zwahlen (26) Präsidentin, stimmt nicht-Présidente, ne vote pas: Haller (1) Definitiv - Définitivement Für den Antrag der Mehrheit 105 Stimmen Für den Antrag der Minderheit II 67 Stimmen Präsidentin: Nun stimmen wir noch über den Eventualantrag Hafner Ursula, Variante Zusatz zum Antrag der Mehrheit, ab. Abstimmung - Vote Für den Antrag Hafner Ursula 113 Stimmen Dagegen 54 Stimmen Art. 4 Abs. 1-Art. 4 al. 1 Schweingruber Alain (R, JU): La loi dont nous débattons a pour objectif prépondérant, il est utile de le rappeler, de protéger celui ou celle qui est victime d'une discrimination. Cela présuppose alors évidemment qu'il y ait une victime et que la discrimination existe. Or, l'article 4 tel qu'il nous est proposé vise non seulement à interdire la discrimination, mais également le simple risque de discrimination et la discrimination imminente respectivement qui, par définition, n'est donc pas encore réalisée, mais qui pourrait hypothétiquement l'être. Cela me paraît totalement excessif. C'est juridiquement imaginable, mais stratégiquement et politiquement déraisonnable. A vouloir interdire un état défait qui n'est même pas encore réalisé, qui n'existe pas, on se livre dès lors à un procès d'intention, on suscite la méfiance, on instaure des rapports entre adversaires et non plus entre partenaires. A vouloir trop bien faire ou trop faire, on tombe dans l'excès et on diminue la fiabilité, la crédibilité et l'applicabilité de cette loi. Je vous demande donc d'en rester à l'interdiction de la discrimination lorsqu'elle est avérée, et non seulement hypothétique ou imaginée dans le futur, et d'accepter ma proposition d'amendement. Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Dieser Antrag lag uns in der Kommission nicht vor. In meinem persönlichen Namen bitte ich Sie, ihn abzulehnen. Es ist gar nicht eine so grosse Ungeheuerlichkeit, die wir hier aufgenommen haben. Die Bestimmung ist dem Persönlichkeitsrecht des Zivilgesetzbuches nachempfunden, wo in Artikel 28a genau steht: «Der Kläger kann dem Richter beantragen: 1. eine drohende Verletzung zu verbieten Die Person, die eine Diskriminierung auf sich zukommen sieht, hat die Möglichkeit, eine drohende Diskriminierung verbieten zu lassen, den Unterlassungsanspruch; diesen Anspruch wollen wir dieser Person geben. Ich bitte Sie, den Antrag Schweingruber abzulehnen. Comby Bernard (R, VS), rapporteur: La proposition d'amendement Schweingruber n'a bien sûr pas été discutée au sein de la commission. Toutefois, sur la base de nos délibérations, je peux dire que, par rapport au Code des obligations, il n'y a que la lettre d qui figure à cet article. En réalité, la proposition faite à l'article 4 prévoit un élargissement des possibilités d'agir en cas de discrimination. Cet élargissement se traduit par la lettre a qui prévoit des actions en prévention, la lettre b qui prévoit des actions en cessation, et la lettre c, des actions en constatation. Par conséquent, toutes ces actions seront dorénavant possibles par l'introduction de la notion de discrimination. Je voudrais cependant vous dire, Monsieur Schweingruber, qu'il faut savoir que ce type d'actions n'est pas nouveau. Ces actions existent déjà en matière de protection des droits de la personnalité - c'est les articles 28 et suivants du Code civil. Par ailleurs, l'indemnité maximale est fixée à six mois de salaire, et l'on fait ici référence à l'article 336a du Code des obligations en cas de licenciement abusif. Sur la base des délibérations de la commission, je vous invite à rejeter la proposition Schweingruber.

9. März 1994 N 271 Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz Stamm Judith, Berichterstatterin (C, LU): Ich will Sie noch darauf aufmerksam machen, dass wir bei Artikel 4 Absatz 1 jetzt natürlich einfügen müssen: «Wer von einer Diskriminierung im Sinne von Artikel 3 und 3bis betroffen ist..... Über Artikel 3bis haben wir ja jetzt

abgestimmt Koller Arnold, Bundesrat: Ich möchte auch auf dieser Ergänzung insistieren, die im Absatz 1 nötig ist, also der Verweis auch auf Artikel 3bis. Den Antrag Schweingruber bitte ich Sie abzulehnen. Wir haben hier genau das Rechtssystem des allgemeinen Persönlichkeitsrechts mit den klassischen Ansprüchen auf Unterlassung, Beseitigung und Feststellung übernommen, also etwas, was wir überall im Recht der Persönlichkeit und des Persönlichkeitsschutzes haben. Deshalb ist nicht einzusehen, warum eine Einschränkung angebracht wäre. Abstimmung - Vote Für den Antrag der Kommission Für den Antrag Schweingruber Art. 4 Abs. 2-M. 4 al. 2 101 Stimmen 39 Stimmen Ducret Dominique (C, GÈ), porte-parole de la minorité: Je crois avoir été très clair, il y a quelques instants, avant que nous votions sur l'article 3 et, Madame la Présidente, vous avez pris vous-même acte de mes déclarations. Au surplus, personne dans la salle ne les a contestées. Il est bien évident qu'à partir du moment où le plénum renonce à faire figurer l'embauche comme clause de discrimination, cela concerne non seulement la disposition de l'article 3, mais également les dispositions des articles 4 alinéa 2, 8, et 13 alinéa 2. A défaut, nous aurions une loi totalement incohérente. Je ne comprends pas les raisons pour lesquelles certains veulent qu'on vote sur cet article 4 alinéa 2. La démocratie, c'est aussi savoir s'incliner lorsque l'on est battu. Je vous propose de ne pas mettre au vote cette disposition. Il faut être logique dans la chronologie de nos votes. Rechsteiner Paul (S, SG): Es ist klar, dass das Beharren auf einer Abstimmung über Artikel 4 Absatz 2 auf den ersten Blick etwas zu unlogisch scheint. Materiell entspricht es in etwa einem Rückkommensantrag. Trotzdem beharren wir bei diesem Antrag darauf, dass hier abgestimmt wird, sei es in Form eines Rückkommensantrages oder einer materiellen Abstimmung über diesen Antrag, weil die Abstimmung bei Artikel 3 Absatz 2 falsch war. Die Zustimmung zum Antrag Ducret bei Artikel 3 Absatz 2 bedeutet faktisch eine Katastrophe für dieses Gesetz. (Unruhe) Dieser Entscheid ist wesentlich schlechter als alle Kommissionsentscheide, die den Antrag des Bundesrates bereits verschlechtert hatten, weil die Anstellung von der Diskriminierung ausgenommen wird. Es hat sich gezeigt, dass nicht alle Ratsmitglieder über die Konsequenzen der Zustimmung zu diesem Antrag genau im Bild waren. (Unruhe) Das trifft zu: Es haben einige Ratsmitglieder erklärt - es mag Ihnen gefallen oder nicht-, es sei ihnen bei der Zustimmung zum Antrag Ducret eigentlich um die Beweislastumkehr gegangen. Sie hätten nicht gewollt, dass bei der Anstellung und bei den Stellenausschreibungen eine Beweislastumkehr stattfindet. Wenn aber dies das Anliegen ist, kann man doch nicht gleich die Diskriminierung bei der Anstellung und bei der Stellenausschreibung als zulässig bezeichnen. Es widerspricht den EG-Richtlinien und auch der Logik, dass die Diskriminierung bei der Anstellung und bei Stellenausschreibungen zulässig sein soll. Deshalb möchte ich Sie ersuchen, bei Artikel 4 Absatz 2 eine Abstimmung durchzuführen. Diese hätte zur Folge, falls bei Artikel 4 Absatz 2 der Mehrheit und dem Bundesrat gefolgt würde, dass auch auf Artikel 3 Absatz 2 zurückgekommen werden müsste. Das wäre die logische Folge dieser Abstimmung. Wenn Sie nicht so verfahren wollen, stelle ich hier formell den Antrag, dass auf die Abstimmung zu Artikel 3 Absatz 2 dieses Gesetzes zurückgekommen wird. Ducret Dominique (C, GÈ), porte-parole de la minorité: Imaginez-vous quel serait notre travail si, à chaque vote, la minorité demandait une remise en considération! On discuterait deux fois de chaque objet, surtout lorsque les votes sont serrés! Notre travail serait impossible. Je vous demande, Monsieur Rechsteiner, d'avoir la correction et l'honnêteté de retirer votre proposition. Allenspach Heinz (R, ZH): Herr Rechsteiner hat deutlich erklärt, dass er den Abstimmungsentscheid als falsch erachtet. Weil er ihn falsch findet, soll das Parlament auf

eine Abstimmung, die richtig zustande gekommen ist, zurückkommen. Er behauptet, die Mehrheit sei nicht in der Lage gewesen, den Antrag Ducret auf den ausgeteilten Blättern zu lesen. Ich finde das eine Ungeheuerlichkeit, die Herr Rechsteiner hier gegenüber der Mehrheit des Parlaments zum Ausdruck bringt! Wir haben mit der Abstimmung über Artikel 3 Absatz 2 entschieden, und damit ist Artikel 4 Absatz 2 in der Fassung der Mehrheit der Kommission nicht mehr möglich. In ändern Fällen hat man sich dann, wenn ein erster präjudizieller Entschluss gefallen ist, in den folgenden Artikeln entsprechend gefügt. Weil Herr Rechsteiner offenbar den Entschluss nicht akzeptieren will, will er hier völlig neue parlamentarische Regeln einführen, die mit Demokratie wenig mehr zu tun haben. Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Ich muss Ihnen sagen, dass ich bei Artikel 3 Absatz 2 auch für die Mehrheit war. Es hat mir leid getan, dass der Antrag Ducret obsiegt hat, aber diesen Artikel haben wir nun wirklich à fonds besprochen: Wir haben in der Kommission intensiv darüber gesprochen, wir haben zumindest in unserer Fraktion intensiv darüber gesprochen; hier im Saal hat Herr Comby den Artikel erklärt. Zudem kann ich mich gut erinnern - obwohl wir Arbeitsteilung gemacht haben -, dass ich auch noch kurz auf die Unterschiede hingewiesen habe. Ich muss annehmen, dass das Parlament en connaissance de cause abgestimmt hat. Man kann jedoch einen Rückkommensantrag stellen - das kann man -; aber man kann nicht einfach anlässlich der Abstimmung über einen anderen Artikel mit Konsequenzen aus einer früheren Abstimmung sagen: Jetzt stimmen wir nochmals über den früher behandelten Artikel ab. Das, so scheint es mir, geht nicht. Comby Bernard (R, VS), rapporteur: Je confirme que la décision a été prise en connaissance de cause après toutes les explications qui ont été fournies, également sur les résultats des votes au sein de la commission. Je donne acte à M. Ducret, qui a annoncé très clairement dans son intervention que la proposition de minorité faite à l'article 3 était valable aussi pour les articles 4 alinéa 2,8 et 13 alinéa 2. Par conséquent j'estime que, à partir du moment où la décision a été prise à cet article, il faut faire les changements aux autres articles pour que le texte soit cohérent. Präsidentin: Bis zur GesamtAbstimmung hat gemäss Ratsreglement jedes Ratsmitglied das Recht, Rückkommen auf bestimmte Artikel zu beantragen. Ich beantrage Ihnen, allfällige Rückkommensanträge an den Schluss der Beratungen zu nehmen und dann darüber abzustimmen. Herr Rechsteiner wäre mit diesem Vorgehen einverstanden. - Es scheint, dass beantragt wird, über den Rückkommensantrag Rechsteiner jetzt abzustimmen. Rechsteiner Paul (S, SG): Ich erkläre hiermit, dass es demokratischen Regeln entspricht, einen Rückkommensantrag stellen zu können. In der gegenwärtigen Phase des Verfahrens entspreche ich der Aufforderung der Präsidentin und ziehe meinen Rückkommensantrag jetzt zurück; ich werde ihn aber am Schluss der Beratungen wieder stellen. Leuba Jean-François (L, VD): Une loi est tout de même construite selon une certaine suite. Et quand on traite un article, il est opportun de savoir à quoi on en est à l'article précédent.

Egalité entre femmes et hommes. Loi 272 9 mars 1994 La difficulté soulevée par M. Rechsteiner provient du fait qu'on est tombé sur l'article 4 alinéa 2 et que M. Rechsteiner prétend qu'on n'a pas réglé cet alinéa lorsqu'on a discuté de l'article 3 alinéa 2. Je propose, par motion d'ordre, que nous votions tout de suite sur le «Rückkommensantrag», qu'on liquide cette difficulté et que le problème soit réglé. Präsidentin: Herr Leuba, ich muss Ihnen mitteilen, dass kein Rückkommensantrag auf dem Tisch des Hauses liegt. Angenommen gemäss Antrag der Minderheit (siehe Entscheid bei Art. 3 Abs. 2) Adopté selon la proposition de la minorité (voir décision à l'art. 3 al. 2) Art. 4 Abs. 3-Art. 4 al. 3 Angenommen -Adopté Art. 5 Antrag der Kommission Mehrheit Eine Lohndiskriminierung

wird... Minderheit (Bühlmann, Bär, Bäumlín, de Dardel, von Feiten, Grendelmeier, Jeanprêtre, Marti Werner, Rechsteiner) Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates Antrag Raggenbass Bezüglich der Aufgabenzuteilung, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Entlöhnung, der Aus- und Weiterbildung, der Beförderung und der Entlassung wird eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Antrag Marti Werner Eine Diskriminierung im Sinne von Artikel 3 wird.... Art. 5 Proposition de la commission Majorité L'existence d'une discrimination fondée sur le salaire est présumée.... Minorité (Bühlmann, Bär, Bäumlín, de Dardel, von Feiten, Grendelmeier, Jeanprêtre, Marti Werner, Rechsteiner) Adhérer au projet du Conseil fédéral Proposition Raggenbass L'existence d'une discrimination en matière d'attribution des tâches, d'organisation des conditions de travail, de rémunération, de formation, de promotion et de licenciement est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Proposition Marti Werner L'existence d'une discrimination au sens de l'article 3 est présumée Bühlmann Cécile (G, LU), Sprecherin der Minderheit: Die Erleichterung der Beweislast bei Diskriminierungsklagen ist ein ganz zentraler Pfeiler dieses Gesetzes. Deshalb hat der Bundesrat diese Idee, wie sie die Arbeitsgruppe Lohngleichheit vorgeschlagen hat, in die Gesetzesvorlage aufgenommen. Auch in der Vernehmlassung haben sich 27 der Vernehmlassungsadressaten für die Ausdehnung der Beweislastermittlung auf alle Diskriminierungen im Erwerbsleben ausgesprochen, darunter alle Gleichstellungsbüros und die Mehrheit der Frauenorganisationen. Zu Recht, denn wie will sonst eine Arbeitnehmerin beweisen, dass sie bei einer Beförderung oder bei einer Weiterbildung aus geschlechtsdiskriminierenden Gründen nicht berücksichtigt worden ist? Die Beweislastermittlung trägt dazu bei, dass beide Parteien, vor allem aber die beklagte Partei, ein Interesse daran haben, das Gericht möglichst gut zu dokumentieren und die entsprechenden Beweisstücke herauszugeben; und nur die Arbeitgeberseite verfügt über die entsprechenden Möglichkeiten, nicht aber die Arbeitnehmerin und das Gericht. Die Arbeitnehmerin muss allerdings glaubhaft machen, dass eine Diskriminierung vorliegt. Das bedeutet, dass sie das Gericht überzeugen muss, dass es wahrscheinlich ist, dass eine solche vorliegt. In dem Sinne ist es besser und richtiger, statt von einer Beweislastumkehr von einer Beweislastermittlung zu sprechen. Wenn nun diese Beweislastregel nur für Lohndiskriminierungsklagen gelten soll, wie es die Kommissionsmehrheit will, so heisst das, dass gerade in den schwierig zu beweisenden Diskriminierungen im Bereich der Beförderung, Weiterbildung, bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen usw. den Diskriminierten die volle Beweislast aufgebürdet wird. Das bedeutet in der Praxis, dass es solche Diskriminierungsklagen kaum geben wird und der Artikel 3, welcher ein allgemeines Diskriminierungsverbot beinhaltet, zu Makulatur verkommt. Denn wenn keine oder nur schwierig zu beweisende Sanktionen zu befürchten sind, verliert der Artikel 3 seine Wirksamkeit. Deshalb bitte ich Sie eindringlich, dem Bundesrat zu folgen, indem Sie meinen Minderheitsantrag oder, als absolutes Minimum, den Antrag Marti Werner - er wird Sie noch darüber informieren - unterstützen.

Raggenbass Hansueli (C, TG): Sie haben eine berichtigte Fassung ausgeteilt erhalten. Eigentlich handelt es sich hier um eine bereinigte Fassung meines bereits früher eingereichten Antrages. Die einzige Korrektur besteht darin, dass nun auch die Aufgabenzuteilung in diesen Antrag aufgenommen wurde. Im übrigen ist er genau gleich, in Anpassung an den von Herrn Ducret gestellten Antrag, der ja durchgedrungen ist. Die Beweislastverteilung soll dem durch das Gleichstellungsgesetz zum Ausdruck gebrachten Gleichstellungsgedanken und den dadurch bedingten Normen entsprechen und diese

optimal ergänzen. Dabei sind zum einen die berechtigten Interessen der Frauen und zum anderen auch die Interessen und Anliegen der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in Betracht zu ziehen und gegeneinander abzuwägen. Auch diese Medaille - die Medaille Beweislastverteilung - hat zwei Seiten. Wir haben beide Seiten zu beachten. Es wurde vorgängig zu Recht darauf hingewiesen, dass Artikel 5 keine vorbehaltlose Beweislastumkehr stipuliert. Diese Umkehr findet nur statt, wenn die Diskriminierung glaubhaft gemacht wird. Hinsichtlich Glaubhaftmachung existiert eine reichhaltige Praxis, insbesondere bei den vorsorglichen Massnahmen im Immaterialgüterrecht. Wir lassen uns daher nicht auf ungeprüfte Spekulationen ein. Es ist darauf hinzuweisen, dass die Bedeutung der Beweislast einzig darin liegt, die Folgen der Beweislosigkeit - ich wiederhole nochmals: die Folgen der Beweislosigkeit - zu regeln. Sie weisen den Richter an, zuungunsten derjenigen Partei zu entscheiden, die für das unbewiesene gebliebene Vorbringen des Sachverhalts die Beweislast trägt. Weiter ist in Betracht zu ziehen, dass heute das Prinzip der freien Beweiswürdigung des Richters gilt. Wo der Richter das Beweismaterial frei würdigen und namentlich auch Erfahrungssätze beliebig heranziehen kann, ist die praktische Bedeutung der Beweislastregel reduziert. Die Verteilung der Beweislast ist nach dem Gebot vernünftiger Rechtsverwirklichung auszurichten. Hierin sind sich alle Kommentare einig. Sie muss so verteilt werden, dass ein Urteil, sollte ein Sachverhalt beweislos bleiben - das ist die erste Voraussetzung - und sollte das Urteil die Wahrheit nicht treffen - die zweite Voraussetzung -, zu Lasten derjenigen Partei ausfällt, für die das Versagen des Rechtssystems - und um ein solches handelt es sich, wenn wahrheitswidrig entschieden wird - weniger unbillig erscheint. Unter Beachtung dieses grundlegenden Gesichtspunktes haben wir die Beweislast zu verteilen. Was heisst das nun konkret bezogen auf den hier vorliegenden Fall? Ist es richtig, dass ein Arbeitgeber wegen sexueller Belästigung verurteilt wird, wenn er nicht nachweisen kann, dass er oder ein anderer Arbeitnehmer keine sexuelle Belästigung begangen hat? Diese Frage ist mit einem klaren Nein zu

9. März 1994 N 273 Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz beantworten. Ein Arbeitgeber, der wegen sexueller Belästigung verurteilt wird, obwohl er keine solche begangen hat - und das ist entscheidend -, ist weit schwerer getroffen, wohl für sein ganzes Leben, als eine Arbeitnehmerin, die - obwohl sexuell belästigt - keine Verurteilung des Arbeitnehmers erreichen kann. Es ist weniger unbillig, der Arbeitnehmerin den Nachteil der Beweislast aufzubürden, zumal sexuelle Belästigungen auch einen Straftatbestand darstellen - ich verweise auf Artikel 198 StGB - und daher bei Einreichung einer Strafanzeige der Untersuchungsrichter zu Hilfe gerufen werden kann, um die Beweise zu beschaffen. Das Nichtvorliegen von Tatsachen ist äusserst schwierig zu beweisen. Ein Arbeitgeber kann sich hier nicht auf irgendwelche Dossiers abstützen. Besonders heikel wird die Situation für ihn, wenn nicht ihm, sondern einem anderen Arbeitnehmer eine sexuelle Belästigung vorgeworfen wird und er dafür zur Verantwortung gezogen wird. Bei der sexuellen Belästigung eine Beweislastumkehr vorzusehen, wäre höchst unvernünftig und äusserst unbillig. Ich bitte Sie daher, davon abzusehen. Die Beweislastumkehr bei der Lohndiskriminierung ist hingegen vernünftig und billig. Wenn der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, für Lohndifferenzen beweisbare Tatsachen anzuführen, ist es auch richtig, ihn trotz Nichtbeweises der Diskriminierung der Frau dafür einstehen zu lassen. Es ist weniger unbillig, ihn den Beweisnotstand tragen zu lassen als die Arbeitnehmerin. Dies ist insbesondere auch dadurch begründet, dass der Arbeitgeber im Besitz der Aktendossiers - also Lohnlisten, Qualifikationen, Beförderungskriterien etc. - ist und daher

den Beweis für die Nichtdiskriminierung viel einfacher führen kann als die Arbeitnehmerin für die Diskriminierung; sie kennt nur ihr eigenes Dossier. Diese Beweislastumkehr ist denn auch in diesem Rat nicht allzusehr bestritten. Exakt die gleiche Güterabwägung wie bei der Lohndiskriminierung gilt auch bei der Diskriminierung bezüglich der Aufgabenzuteilung, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Aus- und Weiterbildung, der Beförderung und der Entlassung. Es ist kein vernünftiger Grund auszumachen, weshalb die Beweislastumkehr bei diesen Positionen nicht gelten soll. Sofern ein Arbeitgeber aufgrund der nur ihm zur Verfügung stehenden Dossiers des ganzen Betriebes den Nachweis einer Nichtdiskriminierung nicht erbringen kann, wenn eine Arbeitnehmerin die Diskriminierung glaubhaft gemacht hat, soll er auch den Nachteil der Beweisnot auf sich nehmen. Ein differenzierter Beweislastansatz zwischen Lohndiskriminierung einerseits, die sehr unumstritten ist, sowie Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung andererseits wäre auch deshalb völlig verfehlt, weil der Zusammenhang zwischen den genannten Positionen äusserst eng ist. Über die bessere Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen kann ein Arbeitgeber sehr wohl Lohndefizite ausgleichen. Oder anders ausgedrückt: Wenn ein Arbeitgeber einen Mann bevorzugen will, aber die Auseinandersetzung wegen Lohndiskriminierung fürchtet, kann er ihm bessere Arbeitsbedingungen gewähren und damit genau das gleiche Ziel erreichen. Wer im Aus- und Weiterbildungsbereich bevorzugt wird, hat über kurz oder lang Lohnvorteile zu gewärtigen. Aufgabenzuteilung und Beförderung wirken sich in der Regel unmittelbar auf den Lohn aus. Wenn man eine Lohnauseinandersetzung mit einer Arbeitnehmerin vermeiden will, bleibt als Ultima ratio die Entlassung. Also auch hier ist der unmittelbare und kaum trennbare Zusammenhang mit der Entlohnung gegeben. Der nachträglich eingereichte Antrag Marti Werner stellt jetzt, nachdem der Antrag Ducret zu Artikel 3 Absatz 2 angenommen worden ist, lediglich eine redaktionelle Änderung meines Antrages dar. Es ist meines Erachtens dort keine inhaltliche Differenz auszumachen. Aus meiner Warte steht jenem Antrag ebenfalls nichts entgegen. Ich bitte Sie, meinen Antrag zu unterstützen. Er klammert die inakzeptable Komponente der Beweislastumkehr bei der sexuellen Belästigung aus, umfasst aber die Aufgabenzuteilung, die Arbeitsbedingungen, die Entlohnung, die Aus- und Weiterbildung, die Beförderung und die Entlassung mit und stellt somit einen ausgewogenen Mittelweg dar. Marti Werner (S, GL): Wie Sie aus der Fahne ersehen, habe ich den Antrag der Minderheit unterzeichnet und beantrage Ihnen mit der Minderheit, sich der Fassung des Bundesrates anzuschliessen. Herr Bundesrat Koller hat nun aber in seinem Eintretensreferat ausgeführt, dass die Frage der Beweislastregelung in der bundesrätlichen Fassung Unklarheiten aufweise, die im Zweirat allenfalls zu klären und zu beseitigen seien. Er hat aber klar ausgeführt, dass gemäss der bundesrätlichen Fassung die Beweislast dann umgekehrt werden soll, wenn das Beweis-dossier beim Arbeitgeber ist. Und das ist im Falle der Diskriminierung nach Artikel 3 der Fall. Mein Antrag hatte einen wesentlich anderen Inhalt, bevor Sie über Artikel 3 Absatz 2 beschlossen haben. Denn gemäss meinem Antrag hätte die Beweislastumkehr auch für die Fälle der Anstellung und der Ausschreibung gegolten. Nachdem Sie - ich halte dies hier nochmals ausdrücklich fest - den Antrag Ducret gutgeheissen und gesagt haben, dass Diskriminierungen in der Anstellung und in der Ausschreibung nicht verboten, ergo zulässig seien, kommt dieser Formulierung jetzt bedeutend weniger Gewicht zu. Ich halte aber an dieser Fassung fest: erstens, weil ich den Glauben noch nicht aufgegeben habe, dass wir in Artikel 3 noch zu einer inhaltlich besseren Fassung kommen werden, und zweitens, weil mein Antrag redaktionell besser ist als derjenige von Kollege Raggenbass. Heute stimmt die

Ausführung, dass der Inhalt meines Antrages gegenüber dem Antrag Raggenbass eine redaktionelle Änderung darstellt. Es ist sinnvoll, wenn man redaktionell auf die Diskriminierung gemäss Artikel 3 Bezug nimmt und das der Beweislastumkehr zugrunde legt. Ich sage Ihnen aber klar und deutlich: Wenn Sie meine Hoffnung erfüllen und wir in Artikel 3 Absatz 2 eben auch die Anstellung und die Ausschreibung dem Diskriminierungsverbot unterstellen, dann werde ich Ihnen beantragen, dass auch hier die Beweislastumkehr gilt. Denn auch in diesem Falle rechtfertigt sich die Beweislastumkehr, weil gerade bei diesen Fällen das Diskriminierungsverbot nur mit der Beweislastumkehr durchgesetzt werden kann. Raggenbass Hansueli (C, TG): Nur kurz zum Votum von Herrn Marti Werner. Ich möchte darauf hinweisen, dass sich mein Antrag auf ganz präzise Punkte ausrichtet und diese hier präzise definierten Punkte auch gemeint sind. Selbst wenn jetzt in einer weiteren Abstimmung der Antrag Ducret nicht mehr durchdringen sollte, beharre ich auf diesen Punkten. Ich habe bewusst eine Abgrenzung zwischen der Zeit zwischen Anstellungsverhältnis und Entlassung und der Zeit vor der Anstellung gemacht. Ich habe bewusst die ganze Geschichte mit den Ausschreibungen, mit den Anstellungen ausgeklammert. Hierin unterscheiden wir uns nach wie vor. Wenn eine Änderung von Artikel 3 Absatz 2 stattfinden wird, würde der Antrag Marti Werner eine völlig andere Bedeutung erhalten als mein Antrag. Ich bitte Sie, meinem Antrag zuzustimmen. Heberlein Trix (R, ZH): Trotz den Beteuerungen von Herrn Raggenbass mit seinem jetzt gestellten Antrag möchte ich Sie im Namen der FDP-Fraktion bitten, in Artikel 5 die Mehrheit zu unterstützen. Eine Diskriminierung nach Artikel 3 des Gesetzes wird gemäss der Fassung des Bundesrates und der Kommissionsminderheit dann vermutet, wenn sie von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Der Arbeitgeber sollte demnach bei allen Diskriminierungstatbeständen die Beweislast dafür tragen, dass die Ungleichbehandlung nicht aufgrund des Geschlechtes erfolgte. Es ist sicher unbestritten, dass heute immer noch erhebliche Lohnungleichheiten zwischen Frau und Mann bestehen, die weder durch ungleiche Ausbildung noch durch ungleiche Qualifikationen gerechtfertigt sind. Damit die Arbeitnehmerin diese Ungleichheiten nachweisen könnte, müsste sie zu den Unterlagen Zugang haben; wir haben dies gehört. Wie schwierig Lohnungleichheitsprozesse unter den heutigen Voraussetzungen zu führen sind, haben die wenigen Beispiele gezeigt, die letztlich erfolgreich durchgeführt wurden.

Egalité entre femmes et hommes. Loi 274 N 9 mars 1994 Aus diesem Grund scheint es uns wichtig und in diesem Punkt auch gerechtfertigt, dass die Klägerin, entgegen den üblichen Beweislastverteilungen, die Diskriminierung lediglich glaubhaft machen muss und dass dann der Arbeitgeber beweisen muss, dass er die Klägerin nicht aufgrund des Geschlechtes in bezug auf den Lohn benachteiligt hat. Lohnungleichheit ist objektiv mess- und feststellbar. Dies gilt jedoch nicht oder nur sehr beschränkt für die indirekten Diskriminierungen bei der Beförderung, bei der Zuteilung von Aufgaben oder bei der Weiterbildung. Unternehmenspolitische Kriterien, Faktoren des Arbeitsklimas, der Zusammenarbeit oder des Entwicklungspotentials sind nicht gleichermassen objektiv messbar, und sie sind ebenso bedeutend. Letztlich trägt der Unternehmer, der Arbeitgeber dafür die Verantwortung. Ich denke, dass wir bei allen Gleichstellungsforderungen in diesem Gesetz nicht allein die Wirtschaftsverträglichkeit, sondern auch die Frauenverträglichkeit zu überprüfen hatten. Nach den Entscheidungen, die wir - ich muss es sagen - zu meinem Bedauern gefällt haben, scheint es gerade hier noch problematischer zu sein, eine Diskriminierung, die bei der Anstellung nach unserem Beschluss keine Diskriminierung mehr ist, nachher in einer zweiten Phase mit umgekehrter Beweislast

gutheissen zu können. Diese Umkehr wirkt sich auf dem Arbeitsmarkt für die Frauen ganz bestimmt kontraproduktiv aus, und dies nicht nur in der heutigen Wirtschaftssituation. Herr Bundesrat Koller hat in der Eintretensdebatte bestätigt, dass wir mit der Beweislastregelung, wie wir sie im Gesetz vornehmen, aber auch mit der Verbandsbeschwerde über den Acquis communautaire hinausgehen. Richtig scheint es daher unserer Fraktion - wir haben dies bereits im Vernehmlassungsverfahren ausgeführt -, die Beweislastleichterung für die Fragen der Lohngleichheit zu verankern. Wie schwierig es ist, anhand objektiver Kriterien die anderen diskriminierenden Tatbestände geltend zu machen, haben wir in der Kommission bei der Behandlung von Artikel 3 ausführlich diskutiert. Wir haben auch die zum Teil unverhältnismässigen Konsequenzen erkannt, wenn Unternehmen gezwungen sind, ihre internen personalpolitischen Kriterien öffentlich zu erklären. Kriterien für Beförderung, für Weiterbildung und für Arbeitszu- teilung sind zwar objektivierbar, aber letztlich doch spezifisch unternehmenspolitisch und nicht quantifizierbar. Aus diesen Gründen beantrage ich Ihnen im Namen der FDP- Fraktion, der Mehrheit der Kommission zuzustimmen und den Minderheitsantrag sowie die Anträge Raggenbass und Marti Werner abzulehnen.

Jeanprêtre Francine (S, VD): J'attire votre attention sur le fait que la version du Conseil fédéral, que le groupe socialiste vous engage à soutenir, fait déjà une concession, dans cet article, au principe de l'inversion du fardeau de la preuve, puisque la personne qui s'en prévaut doit rendre vraisemblable la discrimination. Il y a donc un allègement du fardeau de la preuve, et non pas un renversement absolu. Ensuite, et après d'âpres débats, la majorité de la commission ne concède la reconnaissance d'une discrimination qu'en matière de salaire, alors que nous souhaitons que tous les domaines susceptibles de discrimination soient englobés dans l'article 5, tels que dans le projet du Conseil fédéral. Si l'on souhaite sincèrement mettre sous toit une loi qui réalise l'égalité, il faut alors s'en donner les véritables moyens et prendre en considération les réalités, du monde du travail en particulier, qui semblent échapper ici à une grande partie de nos collègues. Prendre conscience de la réalité, c'est voir qu'actuellement les procédures sont lourdes, avec des défilés de témoins. Elles sont lentes, pénibles et donc démotivantes. Ces lourdes procédures portent non seulement préjudice à l'employé et à l'employeur, mais aussi au climat et à la marche générale d'une entreprise. D'accord d'entrer en matière sur la question des salaires, car, là, les chiffres sont éclatants d'inégalité et incontournables, mais «que l'on en reste là», disent certains membres de la commission. Nous, nous souhaitons, dans l'optique d'ailleurs du Conseil fédéral et des milieux consultés largement, et finalement aussi d'un management d'entreprise moderne, responsable et non discriminatoire, que la portée de cet article soit étendue. Personne ne va contester le non-engagement, le licenciement ou la non-promotion si des raisons objectives existent. Par contre, seules ces données-là sont entre les mains de l'employeur et il lui est, dès lors, beaucoup plus facile d'apporter la preuve du bien-fondé de ses décisions. L'employeur possède l'échelle des salaires et connaît les critères d'engagement, de promotion et de licenciement. Les employés ne connaissent que peu de choses et pourtant la personne discriminée doit rendre vraisemblable un état de fait: en matière de salaires, par exemple, que pour le même cahier des charges, un salaire identique n'est pas accordé. C'est alors que l'employeur devra prouver qu'il existe une raison objective liée à une formation différente, à l'ancienneté, de ne pas octroyer un salaire identique ou de ne pas octroyer une promotion. La Cour de justice des Communautés européennes applique déjà ce mécanisme du renversement du fardeau de la preuve, et non seulement en matière de discrimination de salaires, mais encore dans le domaine des discriminations indirectes des autres aspects de la

relation de travail. C'est pourquoi, nous vous invitons à soutenir la proposition de la minorité et, très subsidiairement, les propositions Marti Werner et Raggenbass. Danuser Menga (S, TG): Es ist zwar Abend, aber es ist noch nicht aller Tage Abend. Ich rede nun, trotz des Erfolges von Herrn Ducret, zum Text, wie er hier steht, und vergesse für einmal alle Unklarheiten. Es heisst in der Fassung des Bundesrates bzw. der Minderheit: «Eine Diskriminierung wird vermutet, wenn sie von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.» Die Mehrheit möchte «Diskriminierung» einschränken auf «Lohndiskriminierung». Einzelne Kolleginnen und Kollegen haben Anfang Woche bei der Europadebatte nach rückwärts geschaut und in etwa, verkürzt, gesagt: «Wir wollen frei sein, wie die Väter waren.» Die heutigen Reden um das Gleichstellungsgesetz wird man vielleicht einmal an einem anderen Satz messen können: «Wir wollen frei sein, wie die Mütter nicht waren.» Meines Erachtens sind wir hier bei einem Kern der Vorlage angelangt. Wird es unserem schweizerischen Parlament gelingen, den Verfassungsartikel über die Gleichstellung von Mann und Frau gesetzlich zu realisieren? Wird sich die Vernunft gegen den Besitzstand der Macht durchsetzen? Diskriminierung ist doch nicht gleich Lohndiskriminierung! Und im Erwerbsleben ist Diskriminierung nicht auf die Lohnunterschiede beschränkt. Es gibt sie in Form der sexuellen Belästigung; es gibt aber auch einen ganzen Katalog von Lebenssituationen, die man gängigerweise mit dem Wort «Doppelbelastung» umschreibt. Zum Beispiel die familiäre Situation der Frau: Schwangerschaft, Mutterschaft, Betreuungspflichten. Über 40 Prozent der erwerbstätigen Frauen sind Teilzeitarbeitende. Von den Männern sind es weniger als 10 Prozent. Als Teilzeitarbeitende sind Frauen nicht nur der Lohndiskriminierung ausgesetzt. Sie warten auch doppelt so lang auf Beförderungen und Höherstufungen. Im Sinne einer vorläufigen Schadensbegrenzung bitte ich Sie, sowohl dem Antrag Raggenbass als auch dem Antrag Marti Werner zuzustimmen. Robert Leni (G, BE): Die grüne Fraktion hat die Hoffnung noch nicht aufgegeben, dass auch Sie eigentlich mit dieser Gesetzgebung etwas für die Förderung der Gleichstellung machen möchten, auch wenn bis jetzt davon nicht viel übriggeblieben ist. Wir denken, dass im Sinne der ausgleichenden Gerechtigkeit nun mindestens dieser Artikel - wenn es schon bei Artikel 3 nicht möglich war - als einer der Eckpfeiler des Gesetzes intakt bleiben muss, im Sinne der Fassung des Bundesrates respektive der Kommissionsminderheit. Es geht um die Beweiserleichterung, nicht etwa um die Beweislastumkehr. Es ist also bereits ein Kompromiss in der Fassung des Bundesrates. Sie wissen auch: Wenn wir hinter diese Fassung zurückgehen, gehen wir hinter alle Anliegen zurück, die im Rahmen der Vernehmlassung vorgebracht wurden, hinter alles auch, was sämtliche grossen Frauenverbände, auch

9. März 1994 N 275 Fipoi. Neue Darlehen die bürgerlichen, verlangten. Ich denke mir, dass diese bürgerlichen Frauenverbände sich hier schon gerne durch die bürgerlichen Vertreterinnen im Parlament vertreten und unterstützt fühlen möchten. Ich kann mir nicht vorstellen, dass das Prinzip der Beweiserleichterung umstritten ist. Aber offensichtlich möchte die Mehrheit nicht mehr das ganze Gebiss, sondern alles bis auf einen Zahn herausbrechen. Aber mit einem einzigen Zahn wäre auch keine Bisskraft mehr vorhanden! Für uns ist das nicht akzeptabel. Es ist auch nicht logisch, sondern willkürlich, und es gibt keine wirklich stichhaltige Begründung dafür. Für die Förderung der Chancengleichheit ist das Diskriminierungsverbot nicht nur im Lohnbereich wichtig, sondern in allen anderen Bereichen inklusive der sexuellen Belästigung; das gehört zusammen. Wir sehen auch keinen prinzipiellen Unterschied punkto Schwierigkeit zwischen dem Beweis einer Lohndiskriminierung und dem Beweis einer Diskriminierung in den anderen Bereichen wie

Anstellung, Entlassung, Beförderung, Weiterbildung usw. Der Lohn ist nicht einfach eine mathematisch erfassbare Grosse. Er setzt sich auch aus ganz verschiedenen Komponenten zusammen. Auf der anderen Seite sind alle anderen Bereiche auch nicht einfach der Willkür unterworfen. Es gibt Kriterien, und es muss sie geben - sachlich begründbare und objektivierbare Kriterien für alle diese Bereiche. Wenn wir uns das noch nicht vorstellen können, dann nicht deshalb, weil es das nicht gibt - in anderen Ländern weiss man das schon längst-, sondern nur deshalb, weil wir selber damit noch keine Erfahrung gemacht haben. Es scheint mir, dass unsere Vorstellungskraft doch auch ein bisschen in die Zukunft gerichtet sein sollte und nicht nur in die Vergangenheit! Es sei für Arbeitgeber schwierig, wurde wiederholt gesagt, diese Nichtdiskriminierung zu beweisen. Aber es ist natürlich für die Arbeitnehmerinnen noch viel schwieriger, die Diskriminierung zu beweisen. Wenn Sie noch irgendeinen Rest von Chancengleichheit oder wenigstens eine Annäherung an die Chancengleichheit zwischen der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber haben möchten, dann müssen Sie den Bereich der Diskriminierung als Ganzes stehenlassen. Wenn nur die Lohngleichheit erhalten bleibt, haben wir praktisch weniger als heute und betreiben mit diesem Gesetz eine aktive Behinderung der Gleichstellung. Ich kann mir nicht vorstellen, dass die Mehrheit in diesem Saal das möchte! In allen zivilisierten Ländern ist es anders; die Praxis des Europäischen Gerichtshofes ist anders; der EU-Richtlinienentwurf ist anders. Warum müssen wir dann unbedingt in die Vergangenheit zurückkehren? Ein Wort noch zu den Unternehmensstandpunkten, die hier wiederholt angesprochen wurden. Wenn es so ist, dass sich Unternehmen und, wie mehrmals betont wurde, vor allem Klein- und Mittelbetriebe nur halten können, weil sie mit irrationalen und willkürlichen Kriterien arbeiten, dann haben sie ohnehin keine Zukunft. Wenn sie sich nur halten können, weil sie Frauen diskriminieren, dann haben sie auch keine Zukunft. Ich möchte Ihnen noch folgendes sagen: Wenn Sie hier deregulieren und diesen Diskriminierungsbereich auf ein einziges Kriterium, die Lohndiskriminierung, reduzieren wollen, dann deregulieren Sie am falschen Ort. Dann würde ich Ihnen empfehlen: Deregulieren Sie zuerst einmal Ihr überholtes Welt- und Frauenbild! Im Namen der grünen Fraktion bitte ich Sie, sich darauf zu besinnen, was wir eigentlich mit diesem Gesetz ursprünglich gewollt haben. Die Beratung dieses Geschäftes wird unterbrochen. Le débat sur cet objet est interrompu #ST# 93.021 Immobilienstiftung für internationale Organisationen (Fipoi). Neue Darlehen (Gern und WMO) Fondation des immeubles pour les organisations internationales (Fipoi). Nouveaux prêts (Cern et OMM) Fortsetzung - Suite Siehe Jahrgang 1993, Seite 2377-Voir année 1993, page 2377 Kategorie IV, Art 68 GRN - Catégorie IV, art 68 RCN Mühlemann Ernst (R, TG) unterbreitet im Namen der Aussenpolitischen Kommission (APK) den folgenden schriftlichen Bericht: Die Kommission befasste sich mit der Vorlage 93.021 anlässlich ihrer Sitzungen vom 12. Oktober, 2. November und 9. Dezember 1993 sowie vom 7. Februar 1994. Dem Darlehen zugunsten der Europäischen Organisation für Kernforschung (Cern) stimmte sie schon am 12. Oktober 1993 zu; das Plenum folgte dem entsprechenden Kommissionsantrag in der Wintersession 1993. Wegen offenen Fragen im Zusammenhang mit dem ebenfalls beantragten Planungskredit in der Höhe von 6 Millionen Franken für ein Gebäude der Weltorganisation für Meteorologie (WMO) wurden zusätzliche Abklärungen nötig. Der Planungskredit zugunsten der Weltorganisation für Meteorologie (WMO) Der Bundesrat beantragte einen Verpflichtungskredit von 6 Millionen Franken zugunsten eines Darlehens an die Immobilienstiftung für die internationalen Organisationen (Fipoi) in Genf für die Finanzierung eines Planungskredites für die Erstellung eines Verwaltungsgebäudes der

mit Raumproblemen konfrontierten Weltorganisation für Meteorologie (WMO). In der Regel werden die für die Planung erbrachten Vorleistungen von den betreffenden internationalen Organisationen vorgeschossen. Nachdem der WMO in letzter Zeit neue Aufgaben, hauptsächlich im Rahmen des Weltklimaprogramms, übertragen wurden, ohne dass dabei ihr Jahresbudget erhöht wurde, ersuchte sie um eine Bevorschussung der obenerwähnten Planungskosten im Umfang von 6 Millionen Franken; dieser Vorschuss sollte dann später in der eigentlichen Baubotschaft integriert werden. Erwägungen der Kommission Der Planungskredit gab in der Aussenpolitischen Kommission zu verschiedenen Einwänden betreffend dessen Höhe - insbesondere die zusätzlichen Kosten - und die von der Verwaltung gelieferten mangelhaften und teilweise widersprüchlichen Unterlagen Anlass. Die um einen Mitbericht gebotene Kommission für öffentliche Bauten (KöB) schloss sich dieser Kritik an und betonte insbesondere den Umstand, dass man aufgrund der gelieferten Unterlagen keine klare Vorstellung über das Vorhaben und seine finanziellen Folgen gewinnen könne. Die KöB betrachtete aber die vorgesehenen Honorarkosten von 4,5 Millionen Franken angesichts der Grösse des Projektes als gerechtfertigt. Trotz ihrer kritischen Haltung beantragte sie Zustimmung zum ursprünglichen Planungskredit von 6 Millionen Franken. Die Aussenpolitische Kommission mochte aber diesem Antrag nicht Folge leisten und gab dem Bundesrat den Auftrag, diesen Betrag nach unten zu korrigieren. Der Bundesrat korrigierte in der Folge den Betrag von 6 Millionen auf 4,5 Millionen Franken. Dies wurde dank der Bereitschaft der WMO, sich in bezug auf die im ursprünglichen Kre-

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdrukschriften Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz Egalité entre femmes et hommes. Loi In Amtliches Bulletin der Bundesversammlung Dans Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale In Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale Jahr 1994 Année Anno Band I Volume Volume Session Frühjahrssession Session Session de printemps Sessione Sessione primaverile Rat Nationalrat Conseil Conseil national Consiglio Consiglio nazionale Sitzung 09 Séance Seduta Geschäftsnummer 93.024 Numéro d'objet Numero dell'oggetto Datum 09.03.1994 - 15:00 Date Data Seite 247-275 Page Pagina Ref. No 20 023 764 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.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.