

Neunte Sitzung – Neuvième séance

Mittwoch, 9. März 1994, Nachmittag
Mercredi 9 mars 1994, après-midi

15.00 h

Vorsitz – Présidence: Haller Gret (S, BE)

93.024

Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz

Egalité entre femmes et hommes. Loi

Fortsetzung – Suite

Siehe Seite 228 hiervoor – Voir page 228 ci-devant

Koller Arnold, Bundesrat: «Mann und Frau sind gleichberechtigt», heisst es in unserer Verfassung. Dieser Satz aus dem Jahre 1981 erscheint uns heute gleich wichtig wie jener aus dem Jahre 1848: «Alle Schweizer sind vor dem Gesetze gleich.» Der ältere ist längst selbstverständlich geworden, der jüngere ist aber heute noch mehr Ideal als Wirklichkeit. Wie sollen wir hierauf reagieren?

Die einen sagen, die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau sei ein langer historischer Prozess, den auch der Gesetzgeber nicht wesentlich beeinflussen könne. Die andern sind überzeugt, dass die Gleichberechtigung von Mann und Frau vom Gesetzgeber entscheidend vorangetrieben werden kann und muss. Der Bundesrat hält sich schlicht an die Verfassung, die ganz klar sagt, dass das Gesetz für die Gleichstellung von Mann und Frau sorgt, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Zwar versprach schon der Verfassungsgeber Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Aber im Grunde hat er sich damals, wie wir heute wissen, übernommen. Vom direkt einklagbaren Recht auf gleichen Lohn wurde sehr wenig und mühsam Gebrauch gemacht. Ich kann Frau Nabholz sagen: Gerade auf diese Frage bezog sich meine Skepsis im Jahre 1981; denn zu zahlreich sind die rechtlichen, psychologischen, sozialen und wirtschaftlichen Bremsen, welche Frauen davon abhalten, ihr Recht auch gerichtlich einzuklagen. Grund dazu hätten sie offensichtlich genügend: Die Lohngleichheit ist bei weitem nicht realisiert, und nichts deutet darauf hin, dass diese Unterschiede rasch und erheblich kleiner werden.

Es zeigt sich insbesondere, dass der zunehmend bessere Ausbildungsstand der Frauen, an sich ja eine sehr positive Erscheinung, keine wesentliche Änderung bewirkt. Noch deutlicher als die rechtliche ist deshalb die soziale und faktische Ungleichbehandlung von Mann und Frau. Frauen und Männer werden praktisch nach wie vor häufig auf bestimmte Rollen fixiert und von anderen ausgeschlossen. Die Möglichkeiten der Frauen, ihre Biographie aus freien Stücken selber zu bestimmen, bleiben nach wie vor eingeschränkt. Nicht dass wir in der Schweiz eine geschlossene Gesellschaft hätten. Die Gegenbeispiele von Männern und Frauen – sie sitzen zahlreich in diesem Saal und werden in den Medien gross hervorgekehrt – sind evident. Aber das verschleiern nur, dass es für allzu viele Frauen und sicher auch für einzelne Männer noch nicht so ist, dass sie Rechtsgleichheit im Alltag als wirkliche Chancengleichheit erleben.

Eine Studie der Internationalen Arbeitsorganisation kommt sogar zum Schluss, dass bei den gegenwärtigen Entwicklungstendenzen die Gleichstellung der Frauen auf wirtschaftlichem und politischem Gebiet wohl noch Jahrzehnte beanspruchen wird. Zwischen Verfassungsideal und Verfassungswirklichkeit klappt auch in unserem Land unübersehbar eine grosse Lücke, die wir nicht weiter untätig stehen lassen dürfen, ohne den klaren Verfassungsauftrag sträflich zu missachten.

Warum brauchen wir denn soviel Zeit, um an sich Selbstverständliches zu realisieren? Am Verfassungsrecht liegt es sicher nicht. Der Verfassungsgrundsatz der Rechtsgleichheit im allgemeinen und die Rechtsgleichheit von Mann und Frau im besonderen gehören heute doch zu den allgemein anerkannten Teilen unseres Rechtsstaates. Unbestritten ist auch, dass nicht nur der Gesetzgeber, sondern auch der Richter und die Verwaltung in der Rechtsanwendung für die Verwirklichung dieses Grundsatzes zu sorgen haben. Aber wir müssen ehrlich sein: Ein Stück weit bleibt die Verwirklichung der Gleichheitsidee in unserer Gesellschaft immer Ideal, weil sie schon als Chance nicht leicht zu gewährleisten ist, geschweige denn als Realität. Die Kriterien, nach welchen Gleiches von Ungleichem geschieden wird, entstammen den unterschiedlichsten Wertvorstellungen – wir haben das heute morgen gehört – und wurzeln in weitanschaulichen Überzeugungen, die kaum weiter hinterfragt werden können.

Ganz in diesem Sinne geht übrigens auch das Bundesgericht davon aus, dass die Frage, ob eine Unterscheidung auf vernünftigen Gründen beruhe, verschieden beantwortet werden kann, und zwar je nach den Zeitumständen und je nach den vorherrschenden gesellschaftlichen Anschauungen. Auf diesen Wandel im Verständnis des Gleichbehandlungsgebotes hat das Bundesgericht denn auch immer wieder hingewiesen. Diesen Wandel aufzugreifen und sogar teilweise zu fördern ist aber letztlich eine eminent politische Aufgabe und kann nicht allein den Gerichten überlassen und auch nicht von ihnen allein erwartet werden. Es ist dies unsere Aufgabe, von Bundesrat und Parlament, die gesetzlichen Rahmenbedingungen so zu setzen, wie sie von unserer Gesellschaft als notwendig und gerecht – eben als Recht – empfunden werden. Die rechtliche Fassung der Gleichheitsidee erscheint deshalb so komplex, weil Gleichbehandlung im Recht meistens auch einen Eingriff ins Kräftespiel der Gesellschaft darstellt. Damit schafft sie tendenziell eine Spannung zur Idee der Freiheit, die unserer Verfassung und unserer Gesellschaft auch inhärent ist.

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist, das müssen wir offen bekennen, notwendigerweise mit Freiheitsbeschränkungen verbunden. Aber ebenso wahr und viel wichtiger ist, dass mit Massnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung nicht nur mehr Gleichheit, nämlich Gleichheit zwischen Mann und Frau, sondern auch Voraussetzungen für Freiheit geschaffen werden, nämlich für jene Freiheit, von der Dürrenmatt gesagt hat, sie sei das Recht des einzelnen, er selbst zu sein. Daraus ersehen Sie übrigens auch, dass Gleichberechtigung von Mann und Frau bei richtigem Verständnis zwar mit Gleichheit und Freiheit, aber überhaupt nichts mit Gleichmacherei zu tun hat.

Nun ist es allerdings nicht so, dass der verfassungsrechtliche Anspruch auf Gleichbehandlung und Gleichstellung überhaupt nicht eingelöst worden wäre. Seit Beginn der siebziger Jahre sind sukzessive die rechtlichen Ungleichheiten zwischen Mann und Frau beseitigt worden. Ich erinnere an die Einführung des Frauenstimmrechts 1971, an die Schaffung des schon mehrfach erwähnten Gleichberechtigungsentwerfs in der Verfassung im Jahre 1981, an die Revision des Eherechts und des Bürgerrechtsgesetzes, an die Revision der strafrechtlichen Bestimmungen über die sexuelle Integrität wie auch an die laufende Revision des Scheidungsrechts und die Bestrebungen, die noch zahlreich vorhandenen Ungleichheiten im Bereich der Sozialversicherungen zu beseitigen. Zu erinnern ist im weiteren auch an die massgebliche Rechtsprechung des Bundesgerichtes, die das ihre zur Rechtsfortentwicklung beigetragen hat, wie gerade der jüngste Entscheid gezeigt hat, wo ein 13jähriger Kampf um Lohngleichheit von Basler Kindergärtnerinnen ein glückliches Ende gefunden hat. Teilweise hat der Verfassungsartikel somit seine beabsichtigte

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 13 Jahren auch ein erheblicher gesellschaftlicher Wandel stattgefunden, dies vor allem im Bereich von Familie und Ausbildung, wo der rechtliche wie auch der gesellschaftliche Fortschritt weit deutlicher sind als im Berufsleben. So ergibt sich beispielsweise aus den neusten Zahlen des Bundesamtes für Statistik, wonach sich der Bildungsunterschied bei der jüngeren Generation ganz erheblich verflacht hat: Während bei den über 65jährigen Frauen noch gut die Hälfte nach der obligatorischen Schule keinen weiteren Abschluss erwarb, sinkt dieser Anteil bei 25- bis 44jährigen Frauen auf nur noch 19 Prozent. So erfreulich dieser rechtliche und faktische Wandel der Verhältnisse ist, so sehr wissen wir aber auch um die Rückstände und Nachholbedürfnisse. Die vergangene Erfahrung lehrt uns, dass es der rechtlichen Normierung bedarf, um der Änderung gesellschaftlicher Auffassungen zum Durchbruch zu verhelfen. Der Bundesrat ist der Auffassung, dass die Zeit nun reif ist, auch im Erwerbsleben – Frau Aubry, die Gleichstellung im Erwerbsleben ist das unbestrittene Hauptanliegen dieses Gleichstellungsgesetzes – der faktischen Gleichberechtigung zum Durchbruch zu verhelfen und das zu tun, was in fast allen anderen westeuropäischen Ländern längst als *Acquis communautaire* allgemein anerkannt ist.

Aber kommen – so haben sich einige Votanten gefragt – diese gesetzgeberischen Massnahmen zur Förderung oder Realisierung der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau nicht zur Unzeit? Führen sie nicht zu mehr Bürokratie und Verfahren anstatt zu Deregulierung und grösserer Wettbewerbsfähigkeit? Wir können diesem Argument der unzumutbaren Regulierung nicht folgen. Ohne die vorgesehenen Gleichstellungsmassnahmen ist die Chancengleichheit der Frauen im Berufsleben in vernünftiger Zeit nicht zu verwirklichen. Da wir diese Chancengleichheit als Postulat der Menschenwürde und als Ausfluss der Gerechtigkeit empfinden, muss hier das Deregulierungsargument vor dem höheren Rechtsgut der Gleichberechtigung zurücktreten.

Herr Scherrer Jürg, der Bundesrat nimmt das Postulat der Erneuerung unserer Marktwirtschaft sehr ernst. Sie haben schon viele Vorlagen erhalten und werden noch weitere erhalten. Aber die Deregulierung ist für den Bundesrat nicht das höchste aller Güter. Glauben Sie denn wirklich, dass die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft an Wettbewerbsvorteilen hängen darf, die auf Kosten der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau gehen und in allen anderen EU- und EWR-Ländern ja auch nicht bestehen?

Hier komme ich auf den Rückweisungsantrag Bortoluzzi zu sprechen. Herr Bortoluzzi, das ganze Gesetz hier beruht auf Eigenverantwortung. Ich werde das noch im Detail darlegen. Wir haben ganz bewusst von jeder staatlichen Durchsetzung durch irgendwelche Ämter abgesehen. Wir legen dieses Gesetz ganz bewusst in die Hände der betroffenen Frauen, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Organisationen, damit sie sich nach klassischem Privatrecht tatsächlich um ihre Rechte bemühen. Wir haben jegliche staatliche Intervention schon vom Konzept her bewusst aus dem Gesetz verdammt. Sie befürchten sodann, Herr Bortoluzzi, dass dieses Gesetz eine übermässige Belastung der kleineren Unternehmen bedeuten könnte. Natürlich – ich sage Ihnen das ganz offen – habe ich mir bei der Vorbereitung dieses Gesetzes bei manchem Artikel diese Frage auch gestellt, aber ich darf Sie daran erinnern: Wir heben mit diesem Gesetz selbstverständlich nicht die Vertragsfreiheit auf. Die Vertragsfreiheit bleibt bestehen, es kommt auch zu keinerlei Kontrahierungszwang. Das einzige, was wir tun, ist, dass wir das Prinzip der Vertragsfreiheit an jenes der Nichtdiskriminierung aus Gründen des Geschlechtes binden. Wenn Sie das Gesetz durchsehen, sehen Sie, dass wir gerade auch im Hinblick auf kleinere und

mittlere Unternehmen alles vorgekehrt haben, dass ein Rechtsstreit einvernehmlich und gütlich erledigt werden kann. Das ist ja gerade eine Stärke von kleinen Unternehmen, die durch die Persönlichkeit des Unternehmers geprägt sind: Es besteht ein derartiges Vertrauensverhältnis zwischen Unternehmern und ihren Leuten, dass man sich im Konfliktfall im gegenseitigen Gespräch gütlich einigen kann. Auch bei den Sanktionen haben wir bewusst dem Richter das nötige Ermessen eingeräumt, damit er auf die besonderen Umstände des Einzelfalles, gerade auch im Fall von kleineren Unternehmen, Rücksicht nehmen kann. Das sind die wesentlichen Gründe, weshalb ich Sie bitte, den Rückweisungsantrag Bortoluzzi abzulehnen.

Mit diesem Bundesgesetz verfolgt der Bundesrat drei Ziele: Zum einen will er mit einem allgemeinen Diskriminierungsverbot generell für die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben sorgen. Als zweites Ziel will der Bundesrat das notwendige Instrumentarium schaffen, um den Anspruch auf Gleichbehandlung tatsächlich auch durchsetzen zu können. Drittens strebt der Bundesrat auch im Bereich der Gleichberechtigung danach, der internationalen und insbesondere der europäischen Rechtsentwicklung Rechnung zu tragen. Wir haben bei der Ausarbeitung dieses Gesetzes dem Postulat der Europaverträglichkeit ganz bewusst einen hohen Stellenwert eingeräumt.

Lassen Sie mich, bevor ich auf diese drei Ziele näher eingehe, noch kurz das gesetzgeberische Konzept darstellen. Für den Bundesrat hat sich einerseits die Frage gestellt, ob wirklich ein neues, einheitliches Gesetz geschaffen werden soll oder ob es nicht sinnvoller wäre, wie es in der Kommission vor allem Frau Sandoz immer wieder verlangt hat, punktuelle Änderungen in bereits bestehenden Erlassen vorzunehmen. Gestützt auf die klaren Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens, die in Richtung eigenständiges Gesetz gingen, hat der Bundesrat den ersten Weg gewählt, weil damit ein weiterer Geltungsbereich verbunden ist und die politische Dimension des Anliegens auch deutlicher zum Ausdruck kommt.

Frau Sandoz, wenn Sie sagen, diese Vorlage sei verfassungswidrig, fahren Sie mit grossem Geschütz auf. Ich darf einmal auf die einlässlichen Ausführungen auf Seite 74ff. der Botschaft verweisen. Im übrigen ergibt sich aus der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ganz klar, dass der Lohngleichheitssatz auf jeden Fall unmittelbar für alle privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber gilt, also auch für Kantone und Gemeinden. Im übrigen haben wir die Vorlage – wenn Sie den Ingress anschauen – bewusst auf Artikel 34ter der Bundesverfassung abgestützt, weil wir überzeugt sind, dass dieses Gleichstellungsgesetz auch Massnahmen zum Schutze der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen enthält. Von einem Verstoß gegen die Verfassung kann also nicht die Rede sein.

Als zweites hatte der Bundesrat zu entscheiden, welches Instrumentarium für die Durchsetzung des Diskriminierungsverbots gewählt werden soll. Er hat diesbezüglich – ich habe es bereits angedeutet – ganz bewusst der privatrechtlich orientierten Lösung den Vorzug gegeben. Nicht staatlicher Zwang, sondern privates Handeln und Engagement stehen im Vordergrund. Der Kampf um das eigene Recht, von dem der grosse Privatrechtler Rudolf von Jhering schon vor über hundert Jahren gesprochen hat, soll hier erneut zum Zuge kommen, und die Frage der Gleichstellung soll von den betroffenen Frauen nicht bequem dem Staat überlassen werden. Die Initiative soll deshalb in erster Linie weiterhin von den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgehen.

Hier gilt es jedoch, einige manifeste Hindernisse für die private Rechtsverfolgung abzubauen, und subsidiär soll zudem den privaten Organisationen ein Klagerecht eingeräumt werden, nämlich dann, wenn es – unabhängig vom konkreten individuellen Einzelfall – um eine Grundsatzfrage geht, die der Klärung im allgemeinen Interesse bedarf. Hingegen hat der Bundesrat – ich wiederhole es noch einmal – ganz bewusst darauf verzichtet, ein Behördenklagerecht vorzusehen, weil dieses nicht nur seinem privatrechtlich orientierten Ansatz nicht entsprochen hätte, sondern unseres Erachtens auch klar auf eine Überinstrumentierung dieses Gesetzes hinausgelaufen wäre.

Damit komme ich zu den drei Hauptzielen zurück. Die faktische Stellung der Frauen hat sich in den letzten Jahren in manchen Bereichen zweifellos verbessert. Man darf deshalb nicht behaupten, es seien überhaupt keine Fortschritte erzielt worden. Im Erwerbsleben, dem Hauptanliegen des Gesetzes, hat sich die Situation aber leider seit der Annahme des Lohngleichheitsartikels in der Bundesverfassung nicht wesentlich verbessert. Frauen verdienen weiterhin generell deutlich weniger als Männer, und zwar bei ungefähr gleicher Qualifikation. Für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen beträgt – das wurde hier auch schon mehrmals gesagt – die Lohndifferenz nach allen Studien immer noch 20 bis 30 Prozent. Interessant ist auch, dass der Lohnunterschied bei zunehmender Qualifikation eher noch ausgeprägter wird. Das bedeutet demnach: Je mehr Zeit und Anstrengungen die Frauen für ihre Ausbildung investieren, desto grösser wird das Lohngefälle im Vergleich zu den Männern mit gleichem Ausbildungsniveau. Bei diesen Angaben stütze ich mich auf die neueste Publikation des Bundesamtes für Statistik. Noch schlechter – müssen wir leider feststellen – sieht es, natürlich aus unterschiedlichen Gründen, im Bereich der Beförderungen aus. Obwohl mittlerweile Frauen und Männer den gleichen Zugang zur Ausbildung haben, sind die Frauen auf den besser qualifizierten Arbeitsstellen immer noch stark untervertreten. Sie werden weniger befördert, können seltener an Aus- und Weiterbildungsprogrammen teilnehmen und werden eher entlassen.

Für den Bundesrat ist deshalb klar, dass Frauen im Erwerbsleben weiterhin nicht nur in Lohnfragen wesentlich benachteiligt sind. Aus diesem Grund will er daher mit einem generellen Diskriminierungsverbot im Erwerbsleben erreichen, dass Frauen nicht nur in Lohnfragen, sondern eben schon bei der Anstellung – also beim Einstieg ins Erwerbsleben –, bei der Aus- und Weiterbildung, bei der Beförderung, kurz bei allen Arbeitsbedingungen gleiche Chancen haben wie Männer.

Eine wichtige Voraussetzung für diese Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben stellt auch der Schutz der Würde am Arbeitsplatz dar. Deshalb wird im Gleichstellungsgesetz auch eine besondere Art der Diskriminierung, nämlich die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, sanktioniert. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine ganz besonders entwürdigende Form der geschlechtsbezogenen Diskriminierung. Als sexuelle Belästigungen gelten generell Handlungen oder Äusserungen, denen die betroffene Person gegen ihren Willen ausgesetzt ist, die von ihr als unerwünscht, beleidigend, ja entwürdigend betrachtet werden oder die sie in eine eigentliche Zwangslage versetzen. Ihre vorberatende Kommission hat gerade in diesem Punkt wertvolle Arbeit geleistet, für die ich ihr bestens danken möchte. Gestützt auf den Vorschlag einer Arbeitsgruppe unter der Leitung von Herrn Iten Joseph hat sie eine Lösung entwickelt, die sich materiell nicht grundlegend vom Vorschlag des Bundesrates unterscheidet, aber bedeutend konkreter und damit für die Normadressaten in einem heiklen Bereich klarer ist.

Obwohl der letzte Satz von Artikel 4 Absatz 2 einen individualrechtlichen, vor Gericht direkt durchsetzbaren Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit garantiert, gab es in den vergangenen 13 Jahren nur etwa 15 Klagen auf Lohngleichheit. Dass nicht mehr Frauen ihren verfassungsrechtlichen Anspruch auf gleichen Lohn geltend machen, liegt erwiesenermassen in den Schwierigkeiten und Hindernissen, die für die betroffenen Arbeitnehmerinnen mit einer Lohngleichheitsklage verbunden sind: an der Angst, sich sozial und beruflich zu exponieren und zu isolieren, an der Angst, wegen der Klage den Arbeitsplatz zu verlieren, an den Beweisschwierigkeiten sowie der damit zusammenhängenden Langwierigkeit des Verfahrens. Jetzt, nach 13jähriger Erfahrung mit dem direkt einklagbaren Verfassungsartikel, wissen wir, dass es ohne Ausführungsgesetz nicht geht. Der Gesetzgeber darf deshalb nicht mehr weiter zögern und muss die notwendigen Voraussetzungen für die Verwirklichung des Gleichheitsartikels schaffen. Dies ist das eigentliche Anliegen dieses Gesetzes. Der Bundesrat will mit diesem Gesetz ein Instrumentarium schaffen, das den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht, ihre Ansprüche auch tatsächlich durchzusetzen. Diesem Zweck dienen drei zentrale Elemente des

Gesetzes, nämlich die Beweiserleichterung in Artikel 5, das Klage- und Beschwerderecht der Organisationen in Artikel 6 und der Schutz vor Rachekündigungen bei Diskriminierungsklagen in Artikel 10. Wir werden dann in der Detailberatung näher darauf eintreten.

Der Bundesrat hat sich bei der Ausarbeitung dieser Vorlage von Anfang an sehr um Europaverträglichkeit des Gleichstellungsrechts bemüht. Herr Reimann Maximilian, wir sind nicht mit irgendeiner Ideologie an die Ausarbeitung dieses Gesetzes herangegangen. Wir haben dieses Gesetz geschaffen aufgrund des klaren Auftrages der Verfassung und mit Blick auf Europaverträglichkeit. Wir sind auch heute noch der Meinung, dass dieses Postulat der Europaverträglichkeit auch nach dem Nein zum EWR-Vertrag durchaus Sinn macht. Oder glauben Sie denn wirklich, dass es in einem so grundlegenden Bereich wie der Gleichstellung Sinn machen könnte, neues Recht zu erlassen, das sich von dem der 18 EU- und EWR-Staaten – also von dem Recht, das heute in Europa für mehr als 350 Millionen Menschen gilt – wesentlich unterscheidet; dies mit der Folge, dass wir es beim nächsten Integrations-schritt bereits wieder anpassen müssten? So kurzfristig sollte Gesetzgebung nach Auffassung des Bundesrates nicht sein! Der vorliegende Gesetzentwurf berücksichtigt daher durchgehend den Acquis communautaire, den wir im Falle einer Zustimmung zum EWR-Vertrag hätten übernehmen müssen. Der Grundsatz der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau findet sich seit 1957 auch in den Römer Verträgen und ist dann durch zwei Richtlinien in den Jahren 1975 und 1976 konkretisiert worden.

Was wir Ihnen hier unterbreiten, ist also nichts anderes, als was heute in den EU- und EWR-Ländern, wenigstens in den alten EG-Ländern, schon seit Mitte der siebziger Jahre gilt. Einzig bei zwei Massnahmen gehen wir etwas über das heute geltende EG-Recht hinaus: bei der Beweiserleichterung und beim Verbandsklagerecht. Aber das EG-Recht sieht heute ganz eindeutig bei den Mitgliedstaaten wirksame Massnahmen für die Durchsetzung des EG-Rechts vor; genau das erreichen wir mit diesen zwei Bestimmungen.

Nun könnte man sagen, dieses EG-, EU- oder EWR-Recht gelte ja für unser Land nicht. Aber ich darf Sie darauf hinweisen, dass auch andere Staaten, beispielsweise die USA und Kanada, ähnliche Gesetze haben. Zudem hat die Schweiz mehrere internationale Abkommen abgeschlossen, wo der Gleichheitssatz ganz klar von unserem Land als völkerrechtliche Verpflichtung übernommen worden ist: beispielsweise im Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation oder noch im Jahre 1991 mit dem Beitritt der Schweiz zum Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, dem Sie, das Parlament, ausdrücklich zugestimmt haben.

Sie sehen also: Der Gesetzentwurf des Bundesrates liegt im Trend der internationalen und vor allem der europäischen Rechtsentwicklung, und dabei spielen wir keinerlei Vorreiterrolle, sondern wir realisieren verspätet etwa das, was im übrigen Westeuropa schon seit Jahren gilt. Der Blick auf die internationale und die europäische Rechtsentwicklung straft im übrigen auch diejenigen Lügen, die diesen Schritt auf dem Weg zur Gleichstellung als völlig unverhältnismässige Einschränkung der unternehmerischen Freiheit und als weitere Verschlechterung der internationalen Konkurrenzfähigkeit unseres Landes darstellen. Was in all unseren Nachbarländern als Ausdruck elementaren Gerechtigkeitsempfindens und als Gebot der Menschenwürde gilt, kann bei uns nicht – wie heute morgen gesagt worden ist – völlig unverhältnismässig sein. Gerade auch dann, wenn wir den Vergleich mit anderen Ländern anstellen, sind wir es den Frauen in unserem Land schuldig, mehr als ein Jahrzehnt nach der Annahme des Gleichheitsartikels in der Bundesverfassung einen weiteren entscheidenden Schritt auf dem Wege zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann zu tun.

Dabei können wir davon ausgehen, dass das Recht nicht blosses Abbild der Wirklichkeit ist und sein darf, sondern diese Wirklichkeit auch mitgestalten soll. Dies gilt für die konkreten rechtlichen Instrumente auf Gesetzesstufe noch viel mehr als für die allgemeinen Grundsätze in der Verfassung. Dabei sind

wir uns durchaus bewusst, dass der gestaltenden Kraft von Rechtsnormen auch Grenzen gesetzt sind. Die Gestaltungskraft des Rechts hängt sehr stark vom gesamtgesellschaftlichen Kontext, von unseren Einstellungen, Haltungen und von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ab. Wie der Gleichheitsartikel in der Verfassung wird deshalb das neue Gesetz – ich möchte Ihnen diesbezüglich gar keine falschen Hoffnungen machen – keine abrupte Änderung der derzeitigen Situation und keine plötzliche Verbesserung der Chancengleichheit und der tatsächlichen Gleichstellung der Frauen bewirken können. Vor übertriebenen Erwartungen möchte ich Sie hier warnen. Geduld wird auch weiter nötig sein.

Ebenso fehl am Platz sind aber auch die übertriebenen Befürchtungen, dieses Gesetz werde Prozesslawinen auslösen; das gleiche hat man schon dem Verfassungsartikel im Jahre 1981 vorgeworfen. Die Durchsetzung des Diskriminierungsverbots und die Realisierung der Gleichstellung von Frau und Mann wird entscheidend von unseren Frauen selbst abhängen: Ihre Entschlossenheit, ihr Mut und auch ihr Engagement werden auch weiterhin massgebend sein, wenn sie ihrem Recht zum Durchbruch verhelfen wollen.

Das Gleichstellungsgesetz, das der Bundesrat Ihnen vorschlägt und dem Ihre Kommission im wesentlichen zugestimmt hat, ist ein entscheidender, rechtlich und rechtspolitisch fälliger, aus der Sicht der Frauen überfälliger Schritt zu einer gerechteren, solidarischeren Gesellschaft, die Frauen und Männern die gleichen Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet und die damit neue Kraft in unsere Gesellschaft bringen wird.

Honoré de Balzac soll gesagt haben: «Gleichheit mag vielleicht ein Recht sein, aber keine menschliche Macht vermag sie in die Tat umzusetzen.» Ein Stück weit – aber nur ein Stück weit – wird dieser Satz weiter gelten, weil, wie wir wissen, das Recht menschliches Verhalten und Denken nur begrenzt steuern kann.

Beim Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann geht es im Unterschied zu vielen anderen Gesetzen, wo meistens doch reine Zweckmässigkeitsfragen im Vordergrund stehen, um die Menschenwürde, vor allem um jene der Frau. Wo aber die Menschenwürde grundsätzlich in Frage gestellt ist, da gibt es wenig Raum für weitere Vertröstungen und Halbbatzigkeiten. Wo Chancengleichheit eine leere Formel bleibt, da ist das Recht gefordert, denn es geht hier um die Verschmelzung von Gleichheit und Freiheit, welche Gerechtigkeit erst begründet.

Dabei ist Gerechtigkeit, wenn Sie mir noch einmal ein schönes Zitat erlauben – diesmal von Dürrenmatt –, «zweifelloso etwas Grandioses, Niezu erreichendes, doch handkehrum eine selbstverständliche Kleinarbeit». Dies gilt auch für den Gesetzgeber. Machen wir uns also an die Arbeit!

In diesem Sinne möchte ich Ihnen empfehlen, auf die Vorlage einzutreten und den Nichteintretensantrag sowie die Rückweisungsanträge abzulehnen. (Beifall)

Namentliche Abstimmung – Vote par appel nominal

Für den Antrag der Mehrheit (Eintreten) stimmen:

Votent pour la proposition de la majorité (entrer en matière):

Allenspach, Aregger, Bär, Baumann, Baumberger, Bäumlín, Béguelin, Berger, Bezzola, Bircher Peter, Bischof, Blatter, Bodenmann, Bonny, Borel François, Borradori, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bühler Simeon, Bühlmann, Bühler Gerold, Bundi, Bürgi, Caccia, Carobbio, Caspar-Hutter, Cavadini Adriano, Chevallaz, Comby, Daep, Danuser, Darbellay, de Dardel, David, Deiss, Dormann, Ducret, Dünki, Duvoisin, Engenberger, Eggly, Engler, Epiney, Eymann Christoph, Fankhauser, Fasel, Fehr, von Felten, Fischer-Hägglingen, Fischer-Sursee, Fritschi Oscar, Gardiol, Giger, Gobet, Goll, Gonseth, Graber, Grendelmeier, Gros Jean-Michel, Gross Andreas, Grossenbacher, Gysin, Haering Binder, Hafner Rudolf, Hafner Ursula, Hämmerle, Hari, Heberlein, Hegetschweiler, Herczog, Hess Otto, Hess Peter, Hildbrand, Hollenstein, Hubacher, Iten Joseph, Jaeger, Jäggi Paul, Jeanprêtre, Jöri, Keller Anton, Keller Rudolf, Kühne, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leu Josef, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Loeb François,

Maeder, Maitre, Marti Werner, Maspoli, Matthey, Mauch Ursula, Maurer, Meier Hans, Meier Samuel, Meyer Theo, Misteli, Mühlmann, Nabholz, Narbel, Nebiker, Oehler, Philipona, Poncet, Raggenbass, Rebeaud, Rechsteiner, Reimann Maximilian, Robert, Rohrbasser, Ruckstuhl, Ruf, Ruffy, Rutishauser, Rychen, Savary, Scherrer Werner, Scheurer Rémy, Schmid Peter, Schmidhalter, Schnider, Schwab, Schweingruber, Segmüller, Seiler Hanspeter, Seiler Rolf, Sieber, Spielmann, Spoerry, Stalder, Stamm Judith, Stamm Luzi, Steffen, Steiger Hans, Steinegger, Steiner Rudolf, Stucky, Suter, Theubet, Thür, Tschäppät Alexander, Tschopp, Tschuppert Karl, Vetterli, Vollmer, Wanner, Weder Hansjürg, Wick, Wittenwiler, Wyss William, Zbinden, Ziegler Jean, Zisyadis, Zölch, Züger (159)

Für den Antrag der Minderheit (Nichteintreten) stimmen:

Votent pour la proposition de la minorité (ne pas entrer en matière):

Aubry, Binder, Blocher, Borer Roland, Bortoluzzi, Dreher, Frey Claude, Frey Walter, Friderici Charles, Früh, Jenni Peter, Kern, Moser, Müller, Neuenschwander, Perey, Sandoz, Scherrer Jürg, Steinemann (19)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:

Fischer-Seengen, Leuba, Mamie, Schmied Walter (4)

Abwesend sind – Sont absents:

Aguet, Camponovo, Cincera, Columberg, Couchepin, Dettling, Diener, Giezendanner, Mauch Rolf, Miesch, Pidoux, Pini, Strahm Rudolf, Wiederkehr, Wyss Paul, Zwahlen, Zwygart (17)

Präsidentin, stimmt nicht – Présidente, ne vote pas:

Haller (1)

Präsidentin: Wir stimmen nun über die Rückweisungsanträge ab.

Erste, namentliche Abstimmung

Premier vote, par appel nominal

Für den Antrag Bortoluzzi stimmen:

Votent pour la proposition Bortoluzzi:

Aubry, Binder, Blocher, Borer Roland, Bortoluzzi, Dreher, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Frey Claude, Frey Walter, Friderici Charles, Früh, Jenni Peter, Kern, Maurer, Moser, Müller, Neuenschwander, Perey, Sandoz, Scherrer Jürg, Scherrer Werner, Stamm Luzi, Steinemann (24)

Dagegen stimmen – Rejetent la proposition:

Allenspach, Aregger, Bär, Baumann, Baumberger, Bäumlín, Béguelin, Berger, Bezzola, Bircher Peter, Bischof, Blatter, Bodenmann, Bonny, Borel François, Borradori, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bühler Simeon, Bühlmann, Bühler Gerold, Bundi, Bürgi, Caccia, Carobbio, Caspar-Hutter, Cavadini Adriano, Chevallaz, Comby, Daep, Danuser, Darbellay, de Dardel, David, Deiss, Dormann, Ducret, Dünki, Duvoisin, Engenberger, Eggly, Engler, Epiney, Eymann Christoph, Fankhauser, Fasel, Fehr, von Felten, Fischer-Sursee, Fritschi Oscar, Gardiol, Giger, Gobet, Goll, Gonseth, Graber, Grendelmeier, Gros Jean-Michel, Gross Andreas, Grossenbacher, Gysin, Haering Binder, Hafner Rudolf, Hafner Ursula, Hämmerle, Hari, Heberlein, Hegetschweiler, Herczog, Hess Otto, Hess Peter, Hildbrand, Hollenstein, Hubacher, Iten Joseph, Jaeger, Jäggi Paul, Jeanprêtre, Jöri, Keller Anton, Keller Rudolf, Kühne, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leu Josef, Leuba, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Loeb François, Maeder, Maitre, Marti Werner, Matthey, Mauch Ursula, Meier Hans, Meier Samuel, Meyer Theo, Misteli, Mühlmann, Nabholz, Narbel, Nebiker, Oehler, Philipona, Pini, Poncet, Raggenbass, Rebeaud, Rechsteiner, Reimann Maximilian, Robert, Rohrbasser, Ruckstuhl, Ruf, Ruffy, Rutishauser, Rychen, Scheurer Rémy, Schmid Peter, Schmidhalter, Schnider, Schwab, Schweingruber, Segmüller, Seiler Hanspeter, Seiler Rolf, Sieber, Spielmann, Stalder, Stamm Judith, Steffen, Steiger Hans, Steinegger, Steiner Rudolf, Strahm Rudolf, Stucky,

Suter, Theubet, Thür, Tschäppät Alexander, Tschopp, Tschuppert Karl, Vollmer, Wanner, Weder Hansjürg, Wick, Wittenwiler, Wyss William, Zbinden, Ziegler Jean, Zisyadis, Zölch, Züger (154)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:

Marnie, Maspoli, Savary, Schmied Walter, Vetterli (5)

Abwesend sind – Sont absents:

Aguet, Camponovo, Cincera, Columberg, Couchepin, Dettling, Diener, Giezendanner, Mauch Rolf, Miesch, Pidoux, Spoerry, Wiederkehr, Wyss Paul, Zwahlen, Zwygart (16)

Präsidentin, stimmt nicht – Présidente, ne vote pas:

Haller (1)

Zweite, namentliche Abstimmung

Deuxième vote, par appel nominal

Für den Antrag Aubry stimmen:

Votent pour la proposition Aubry:

Aregger, Aubry, Binder, Blocher, Bonny, Borer Roland, Bortoluzzi, Chevallaz, Dreher, Fischer-Seengen, Frey Claude, Frey Walter, Friderici Charles, Früh, Giger, Gros Jean-Michel, Jenni Peter, Kern, Leuba, Marnie, Maurer, Moser, Müller, Neuenchwander, Perey, Philipona, Sandoz, Scherrer Jürg, Scherrer Werner, Stamm Luzi, Steinemann, Stucky, Tschuppert Karl (33)

Dagegen stimmen – Rejetent la proposition:

Allenspach, Bär, Baumann, Baumberger, Bäumlín, Béguelin, Berger, Bezzola, Bircher Peter, Bischof, Blatter, Bodenmann, Borel François, Borradori, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bühler Simeon, Bühlmann, Bühler Gerold, Bundi, Bürgi, Caccia, Carobbio, Caspar-Hutter, Cavadini Adriano, Comby, Daepf, Danuser, Darbellay, de Dardel, David, Deiss, Dormann, Ducret, Dünki, Duvoisin, Eggenberger, Engler, Epiney, Eymann Christoph, Fankhauser, Fasel, Fehr, von Felten, Fischer-Hägglingen, Fischer-Sursee, Fritschi Oscar, Gardiol, Gobet, Goll, Gonseth, Graber, Grendelmeier, Gross Andreas, Grossenbacher, Haering Binder, Hafner Rudolf, Hafner Ursula, Hämmerle, Hari, Heberlein, Hegetschweiler, Herzog, Hess Otto, Hess Peter, Hildbrand, Hollenstein, Hubacher, Iten Joseph, Jaeger, Jäggi Paul, Jeanprêtre, Jöri, Keller Anton, Keller Rudolf, Kühne, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leu Josef, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Maeder, Maître, Marti Werner, Matthey, Mauch Ursula, Meier Hans, Meier Samuel, Meyer Theo, Misteli, Mühlemann, Nabholz, Nebiker, Oehler, Pini, Poncet, Raggenbass, Rebeaud, Rechsteiner, Reimann Maximilian, Robert, Rohrbasser, Ruckstuhl, Ruf, Ruffy, Rutishauser, Rycken, Scheurer Rémy, Schmid Peter, Schmidhalter, Schnider, Schwab, Schweingruber, Segmüller, Seiler Hanspeter, Seiler Rolf, Sieber, Spielmann, Spoerry, Stalder, Stamm Judith, Steffen, Steiger Hans, Steinegger, Steiner Rudolf, Strahm Rudolf, Suter, Theubet, Thür, Tschäppät Alexander, Tschopp, Vollmer, Wanner, Weder Hansjürg, Wick, Wittenwiler, Wyss William, Zbinden, Ziegler Jean, Zisyadis, Zölch, Züger (143)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:

Eggly, Gysin, Loeb François, Maspoli, Narbel, Savary, Schmied Walter, Vetterli (8)

Abwesend sind – Sont absents:

Aguet, Camponovo, Cincera, Columberg, Couchepin, Dettling, Diener, Giezendanner, Mauch Rolf, Miesch, Pidoux, Wiederkehr, Wyss Paul, Zwahlen, Zwygart (15)

Präsidentin, stimmt nicht – Présidente, ne vote pas:

Haller (1)

Detailberatung – Discussion par articles

A. Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)

A. Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg)

Titel und Ingress

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Titre et préambule

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 1

Antrag der Kommission

Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit I

(Allenspach, Borradori, Frey Claude, Sandoz, Scherrer Jürg, Stamm Luzi)

.... Mann im Erwerbsleben.

Minderheit II

(Sandoz, Frey Claude, Scherrer Jürg, Stamm Luzi)

.... Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann.

Antrag Rebeaud

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

(die Änderung betrifft nur den französischen Text)

Art. 1

Proposition de la commission

Majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minorité I

(Allenspach, Borradori, Frey Claude, Sandoz, Scherrer Jürg, Stamm Luzi)

.... et hommes dans la vie professionnelle.

Minorité II

(Sandoz, Frey Claude, Scherrer Jürg, Stamm Luzi)

.... l'égalité entre

Proposition Rebeaud

.... de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

Allenspach Heinz (R, ZH), Sprecher der Minderheit I: Mit dem Gleichstellungsgesetz wird eine politisch sensible Materie geregelt. Das haben wir in der Eintretensdebatte festgestellt. Wir leisten dem Gesetz und der damit verbundenen Zielsetzung den besten Dienst, wenn wir realistisch, d. h. auf dem Boden der Realität, bleiben.

Das Gesetz bezweckt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann; so wird die Zielsetzung in Artikel 1 formuliert. Betrachten wir dieses Gesetz aber näher, stellen wir fest, dass es keineswegs die Gleichstellung von Frau und Mann global und in allen Lebensbereichen anvisiert. Das Gesetz enthält keine Normen für die Gleichstellung von Frau und Mann beispielsweise in der Gesellschaft, keine bezüglich des kulturellen Lebens, keine bezüglich der Familie, der Ausbildung usw. Selbst eine Diskriminierung der Frau als Kundin würde von diesem Gesetz nicht erfasst. Es ist deshalb schlicht und einfach nicht wahr, wenn wir behaupten, dieses Gesetz beinhalte global die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung. Das Gesetz bezieht sich nur auf die Arbeitswelt und bezweckt – sagen wir es doch ehrlich! – die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Alles andere wäre Vorspiegelung falscher Tatsachen.

Sehen Sie das Gesetz an: Wir sprechen in der Überschrift zum 2. Abschnitt ganz deutlich von der «Gleichstellung im Erwerbsleben», der 3. Abschnitt enthält «Besondere Bestim-

mungen für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht», im 4. Abschnitt ist vom «Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen» die Rede. Selbst die «Finanzhilfen», gemäss 5. Abschnitt, stehen ausschliesslich im Zusammenhang mit dem Erwerbsleben, denn in Artikel 14 wird die Finanzhilfe des Bundes ausdrücklich auf Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben beschränkt. Die Subventionierung von Beratungsstellen ist gemäss Artikel 15 nur zulässig für die Beratung und Information von Frauen im Erwerbsleben und für die Beratung bezüglich Wiedereingliederung von Frauen und Männern ins Erwerbsleben.

Ein Zweckartikel eines Gesetzes muss mit den ihm folgenden materiellen Normen kongruent sein. Massgebend sind dabei die materiellen Normen, denn in diesen materiellen Normen werden Rechte und Pflichten festgelegt. Diese beziehen sich in diesem Gesetz in den Artikeln 2 bis 15 ausschliesslich auf das Erwerbsleben. Das sollte meines Erachtens in Artikel 1 klar zum Ausdruck kommen.

Die Kommissionmehrheit und der Bundesrat machen geltend, dass Artikel 16 die Rechte und Pflichten des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann umschreibt und diese Rechte und Pflichten über das Erwerbsleben hinausgehen. Das ist durchaus zutreffend: Dieses Büro soll gemäss Artikel 16 Absatz 1 die Gleichstellung deutlich in allen Lebensbereichen fördern. Hauptzweck dieses Gesetzes ist es jedoch nicht, die Kompetenzen des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann zu umschreiben. Wir legiferieren primär zugunsten der Gleichstellung und nicht zugunsten des Büros für die Gleichstellung. In diesem Sinne wirkt Artikel 16 als eine Art Fremdkörper im sonst klar aufgebauten Gesetz. Ich opponiere nicht dagegen; ich kann aber nicht akzeptieren, dass wegen dieses Gleichstellungsbüros eine Art Etikettenschwindel betrieben wird. Das vorliegende Gesetz bezweckt nicht die Gleichstellung von Mann und Frau in allen Lebensbereichen, sondern nur die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Wollte man mit diesem Gesetz eine generelle und umfassendere Förderung der Gleichstellung, müsste man ihm noch zahlreiche weitere Kapitel anfügen.

Gemäss Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung wird klargestellt, dass das Gesetz für die Gleichstellung vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit zu sorgen habe. Mit dem vorliegenden Gesetz haben wir diesen Verfassungsauftrag, nämlich für die Gleichstellung vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit zu sorgen, noch nicht erfüllt; denn dieses Gesetz bezieht sich deutlich nur auf die Arbeit und nicht auf die anderen in der Verfassung genannten Bereiche. Das sollten wir auch im Zweckartikel dieses Gesetzes deutlich zum Ausdruck bringen, sonst käme gelegentlich jemand auf die Idee zu sagen, mit diesem Gesetz hätte man den ganzen Verfassungsauftrag erfüllt.

Die von mir geforderte Präzisierung ist somit keine Einschränkung der Gleichstellung. Mein Antrag wendet sich weder gegen Frauen noch gegen Männer, er präzisiert die Absichten des Gesetzgebers und verwässert nichts, im Gegenteil: Wir dürfen mit Artikel 1, dem Zweckartikel des Gesetzes, nicht Illusionen erwecken und falsche Tatsachen vortäuschen.

Herr Bundesrat Koller hat in seinem Eintretensreferat deutlich erklärt, Ziel dieses Gesetzes sei die Förderung der Gleichberechtigung im Erwerbsleben, und er hat immer wieder von der Förderung der Gleichberechtigung im Erwerbsleben gesprochen. Ziehen wir doch daraus die Konsequenzen, seien wir realistisch und formulieren das entsprechend in Artikel 1!

Stimmen Sie dem Antrag der Minderheit I zu! Ich kann mitteilen, dass die freisinnige Fraktion dies tun wird.

Sandoz Suzette (L, VD), porte-parole de la minorité II: Je précise d'abord que la proposition de la minorité II n'est pas du tout opposée à celle de la minorité I (Allenspach), elle la complète simplement, et que la majorité du groupe libéral, comme moi-même, soutient cette proposition.

En ce qui concerne cet article 1er, ma proposition de minorité est peut-être de nature purement linguistique. Lorsque, en français, vous parlez de l'égalité de fait, vous entendez une égalité que l'on obtient par le knout, par le fouet, par la modification des faits, ce qui ne peut pas être le but de la loi. A ce pro-

pos, je voudrais demander à M. Koller, conseiller fédéral, ce qu'il faut entendre par cette notion d'égalité de fait. Si, comme on pourrait le penser en appliquant normalement la constitution, on a voulu dire en réalité que la loi concrétise le mandat constitutionnel prévoyant l'égalité dans le travail, comme le dit très justement M. Allenspach, alors c'est parfaitement normal, il y a simplement une expression française malheureuse, qui serait peut-être mieux rendue par la proposition Rebeaud. Mais si l'on a voulu dire autre chose que cela, alors il va de soi que c'est totalement inadmissible et que cette formulation représente ce que j'ai appelé le caractère liberticide de la loi.

Si M. Koller peut me donner l'assurance que l'article veut bien dire, conformément d'ailleurs à la formulation proposée par M. Rebeaud, qu'il s'agit de concrétiser dans la loi le mandat constitutionnel, je pourrais retirer ma proposition d'amendement, comptant simplement sur la Commission de rédaction ou alors, si vous l'acceptiez, sur la proposition Rebeaud, pour mettre de l'ordre dans une terminologie profondément malheureuse.

Rebeaud Laurent (G, GE): Il s'agit d'une proposition individuelle que je dépose en tant que défenseur de la langue française et, accessoirement, en tant que président de la Commission de rédaction.

Pour une fois – tout arrive –, je suis d'accord avec M^{me} Sandoz. Le texte actuel en français est absolument imbuvable. On ne sait pas ce que cela veut dire. Il faut se gratter longtemps la tête pour interpréter en français l'expression «promouvoir l'égalité de fait». En réalité, je crois que ce qu'a voulu l'auteur du projet, c'est-à-dire le Conseil fédéral, c'est effectivement – comme l'a dit M^{me} Sandoz – concrétiser dans la réalité sociale et économique de ce pays les dispositions de l'article constitutionnel, c'est-à-dire faire avancer l'égalité des sexes dans la réalité. Cela n'est pas, comme on pourrait l'interpréter selon la leçon que vient de nous donner Madame le professeur de droit Suzette Sandoz, imposer une égalité absolue des personnes de sexe masculin et de sexe féminin par le knout ou quelque autre moyen que ce soit. Tout à l'heure, dans le débat d'entrée en matière ont été mentionnées les méthodes de Pierre le Grand et d'Atatürk. Cela n'est, je crois, manifestement pas ce que veut le Conseil fédéral, ni ce qu'a voulu la majorité de la commission. Par conséquent, nous devons écarter cette interprétation. Mais alors, nous devons aussi changer l'expression.

«Promouvoir l'égalité de fait», qu'est-ce que ça voudrait dire si on cherchait dans l'usage de la langue française? Cela voudrait dire, très précisément, promouvoir l'égalité telle qu'elle existe aujourd'hui au sens où, par exemple quand on fait la promotion d'une région touristique, on la fait connaître à l'étranger sous les couleurs les plus favorables possibles pour dire que, telle qu'elle est aujourd'hui, elle mérite d'être reconnue comme séduisante, elle mérite d'être visitée. Or, ce n'est pas non plus ce veulent le Conseil fédéral et la majorité de la commission. Nous voulons améliorer la réalité actuelle. Nous voulons améliorer les conditions d'égalité entre les hommes et les femmes. Mais nous ne voulons pas faire la promotion – au sens publicitaire du terme – de l'égalité telle qu'elle est réalisée maintenant, justement parce que nous considérons que cette égalité est insuffisamment réalisée.

Alors, des deux interprétations possibles, celle du knout ou de la glorification de la situation actuelle, ni l'une ni l'autre ne correspondent à ce que nous voulons dire.

C'est la raison pour laquelle et pour conserver la notion «de fait» qui est la traduction littérale de l'allemand «tatsächlich» je vous propose de dire, non pas: «La présente loi a pour but de promouvoir l'égalité de fait entre femmes et hommes», mais: «La présente loi a pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.» C'est purement formel, mais c'est au moins du français.

Bär Rosmarie (G, BE): Ich mache zuerst eine Vorbemerkung: Ich danke Herrn Bundesrat Koller für sein klares Eintretensvotum. Jetzt sind wir offenbar in unserem Land so weit, dass wir hoffen müssen, dass der Geist des Appenzells auch in diesem Saale weht. (*Heiterkeit*)

Nun zum Antrag der Minderheit I (Allenspach): Ich bitte Sie, diesen Antrag abzulehnen. Aber ich habe mit Freude festgestellt, dass Herr Allenspach bemängelt, dass die tatsächliche Gleichstellung in anderen Gebieten als im Bereich des Erwerbslebens noch nicht verwirklicht ist, und ich hoffe dannzumal, wenn das hier besprochen wird, auf seine Unterstützung. Die Minderheit I will mit ihrem Antrag den Geltungsbereich einengen, auch wenn es Herr Allenspach anders dargestellt hat. Der Antrag nimmt dem Gesetz etwas von seiner Breite weg, und das namentlich bei den Kompetenzen des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, die klar über das Erwerbsleben hinausgehen: «Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann fördert die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen und setzt sich für die Beseitigung jeglicher Form direkter oder indirekter Diskriminierung ein.» (Art. 16 Abs. 1) Wenn Sie den Zweckartikel – und allenfalls dann auch den Titel – ändern, ist das gestrichen, die Breite ist weg. Das betrifft auch Artikel 15, die Beratungsstellen, die nicht nur in bezug auf das Erwerbsleben beraten, sondern auch in anderen Lebensbereichen. Herr Allenspach, Sie haben uns gesagt, wir sollten keine Illusionen haben und keine Illusionen wecken. Ich kann Sie versichern: Wenn die Frauen in diesem Land etwas nicht mehr haben, dann sind es Illusionen!

Zum Antrag der Minderheit II (Sandoz). Frau Sandoz will das Wort «tatsächlich» streichen, also keine «tatsächliche Gleichstellung» ins Gesetz geschrieben haben. Bereits im Jahre 1979 wurde dieser Begriff der «tatsächlichen Gleichstellung» in die Uno-Konvention zur Beseitigung jeglicher Diskriminierung der Frauen aufgenommen. Er steht ebenfalls in der einschlägigen EG-Richtlinie, und Herr Bundesrat Koller hat gesagt, dieses Gesetz solle EG- oder eurokompatibel gestaltet werden. Offenbar, und das bedaure ich, ist die ganze neuere schweizerische Lehre, die Doktrin und die Rechtsprechung des Bundesgerichtes zu Artikel 4 Absatz 2, spurlos an Frau Sandoz vorbeigegangen. Denn der Begriff «tatsächliche Gleichstellung» wird verwendet, weil man erkannt hat, dass die formale Gleichberechtigung nicht ausreicht. «Tatsächliche Gleichstellung» macht deutlich, dass es hier um die faktische Ebene geht, um den Unterschied zwischen Recht und Wirklichkeit. Mit der Gleichberechtigung ist die Gleichberechtigung auf formaler Ebene gemeint, und mit der Gleichstellung ist der Auftrag an den Gesetzgeber formuliert, für die «tatsächliche Gleichstellung» der Geschlechter zu sorgen.

Das Bundesgericht sieht den Gesetzgebungsauftrag so, dass er «tatsächliche Gleichstellung in der Wirklichkeit schaffen soll». Und genau das ist der Zweck dieses Gesetzes: «tatsächliche Gleichstellung in der Wirklichkeit» zu schaffen. Deshalb ist die Formulierung des Zweckartikels richtig. So, wie es Frau Sandoz begründet, will sie auch den Zweck des Gesetzes aufheben.

Ich bitte Sie, diese beiden Minderheitsanträge abzulehnen.

Von Felten Margrith (S, BS): Ich bitte Sie, die Minderheitsanträge abzulehnen. Sie verfolgen nur ein Ziel: Sie wollen den Verfassungsauftrag relativieren.

Ich gehe auf die formaljuristische Wortklauberei nicht ein. Der Zweckartikel gehört selbstverständlich nicht zu den sogenannten griffigen Durchsetzungsinstrumenten. Er beeinflusst aber die Auslegung des Gesetzes, dieses Gesetzes und anderer Gesetze, erheblich, und deshalb führt jede Einschränkung des Zweckartikels im Ergebnis zur Einengung der Gleichstellungsmöglichkeiten. Frau Sandoz hat soeben ihre abenteuerliche Auffassung von Verfassungsrecht dargetan. Sie hat heute ein bisschen relativiert, und ich würde es sehr begrüßen, wenn sie ihren Minderheitsantrag zurückziehen würde.

Es geht im Gleichstellungsgesetz um die kollektive Durchsetzung von verfassungsmässigen Rechten, von Rechten, die nicht nur Männern zustehen. Ein Staat – und das Parlament gehört zum Staat – darf nicht akzeptieren, dass die eigene Verfassung täglich, permanent und tausendfach verletzt wird. Er hat zu handeln, auch als Gesetzgeber. Die Verfassungsansprüche – vor allem im Bereich der Grundrechte – gelten auch in der Wirtschaft. Es besteht hier kein Verhandlungsspielraum für Diskriminierung, es gibt kein Recht auf Verletzung verfas-

sungsmässiger Rechte. Das wäre ja noch schöner, das ist ein Widerspruch in sich.

In der Eintretensdebatte wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass Frauen Individuen sind, dass Frauen nicht alle der gleichen Meinung sind. Dem stimme ich voll und ganz zu. Bei den Männern gibt es ja auch nicht nur einen Männerstandpunkt. Darum geht es aber hier nicht. Frauendiskriminierung ist kein individuelles Problem. Diskriminiert werden nicht bloss die Frauenrechtlerinnen. Auch Nichtfrauenrechtlerinnen werden sexuell belästigt, weil sie Frauen sind, unabhängig von ihren politischen Einstellungen. Auch Nichtfrauenrechtlerinnen erhalten weniger Lohn für gleichwertige Arbeit, weil sie Frauen sind, und nicht, weil sie weniger leisten. Deshalb braucht es ein Gesetz, das sich an alle Frauen richtet, an Berufstätige, an Familienfrauen, an Studentinnen und auch an Professorinnen. Wenn es immer noch Diskriminierung gibt in unserem Land, dann ist das nicht den Feministinnen anzulasten. Genaugenommen ist Gleichberechtigung immer extrem. Oder kann mir jemand sagen, wie man ein bisschen – immer schön verhältnismässig oder beschränkt auf diesen oder auf jenen Bereich – mehr oder ein bisschen weniger gleichberechtigt sein kann? Ich bitte Sie, die vorliegenden Minderheitsanträge, die nur ein Ziel haben, nämlich die Verfassung zu relativieren, abzulehnen.

Sieber Ernst (U, ZH): Goethe hat einmal gesagt: «Das Ewig-Weibliche zieht uns hinan.» Ich glaube, das war noch nie so der Fall wie heute, vor allem am Morgen, als Augenpaare von Parlamentarierinnen und Parlamentariern in die Höhe zur Tribüne in diesem Saal schweiften. Auch der andere Satz stammt von Goethe, der gesagt hat: «Nur der verdient die Gunst der Frauen, der sie schützt.» Ich weiss schon, das tönt ein wenig patriarchalisch und autoritär, aber wenn Sie meinen Gedanken folgen, werden Sie sicher zustimmen. Wer immer – vor allem aus der Männerwelt – sich einen solchen Satz hinter die Ohren schreibt, könnte die Möglichkeit haben, sich einmal für eine kurze Pause von seiner Männlichkeit ein wenig auszuruhen in einer Entwicklung, die – wir wissen es alle – so sehr nervenraubend und auch für Männer manchmal identitätsschwächend ist.

Nun aber zur Sache: Es geht ja hier um die Gleichstellung von Frau und Mann. Man wird uns fragen: Genügt denn diese verfassungsmässige Bestimmung, dieser Artikel 4 Absatz 2 BV, nicht? Nun, zweifellos hat dieser Artikel einiges gebracht. Man hat die Diskriminierung aufgehoben, z. B. im Bürgerrecht und im Eherecht. Dennoch glaube ich, dass weitere Fortschritte gemacht werden müssen. Deshalb also dieses Gesetz.

Die LdU/EVP-Fraktion stimmt der bundesrätlichen Formulierung zu, und zwar ganz einfach deshalb, weil es hier ein Wörtchen gibt, an dem so vieles hängt, nämlich dieser Ausdruck, der da lautet: «tatsächliche Gleichstellung». Paragraphen, Worte und Buchstaben nützen nichts, wenn sich ein Gesetz oder verfassungsrechtliche Bestimmungen nicht in die Tat umsetzen lassen. Heute werden Menschen gerühmt, die Taten folgen lassen. Es geht um eine «tatsächliche Gleichstellung», das ist für uns wichtig.

Noch etwas Wichtiges: Wir werden wohl nicht vergessen dürfen, dass mit der Gleichstellung im Erwerbsleben auch eine Chancengleichheitspolitik im Gebiet der sozialen Sicherheit, des Steuerwesens, der Ausbildung und der Familie gekoppelt sein muss. Ich denke, dass ein solches Netz – man könnte ja Angst haben – niemals die Verschiedenheit von Mann und Frau aufheben wird, im Gegenteil: Ich denke, dass die auf dieser Ebene mögliche Zuwendung Frauen und Männern mehr Identität ermöglicht und so die landesweit bestehende Not etwas zu lindern vermag. Diese besteht darin, dass die Bindungen von Frau und Mann je länger, je mehr aufgelöst werden und dadurch eine schöpfungsmässige Orientierung leidet und zum Teil aufgehoben wird – dies sicher nicht, ohne schliesslich Folgen zu zeitigen, die sich für unsere ganze Gesellschaft nachteilig auswirken werden.

Darum beantragen wir Zustimmung zur bundesrätlichen Formulierung und Ablehnung der Minderheitsanträge. Ich denke, dass das Wort «tatsächlich» von grosser, guter Folge sein kann – tatsächlich!

Iten Joseph (C, NW): Ich möchte in der Erklärung unserer Fraktion auch einen Wunsch berücksichtigen, den die Ratspräsidentin geäußert hat. Sie hat gesagt, es sei nicht unerlässlich, dass bei jedem Artikel alle Fraktionssprecher nach vorne kämen. Dieser Artikel 1 wäre natürlich ein Beispiel dafür, dass wir jetzt nicht eine riesige Diskussion brauchen: Ich glaube, es ist nicht der Schicksalsartikel dieses Gesetzes. Man will den Begriff «tatsächlich» – so interpretieren wir die Wünsche – im Zweckartikel belassen zur Unterscheidung von der rechtlichen Gleichstellung. Man will zum Ausdruck bringen, dass man an sich laut Verfassung *de iure* die Gleichstellungsverpflichtung schon hätte, dass es aber *de facto* nicht gereicht hat für die tatsächliche Gleichstellung. Deswegen stimmen wir hier mit der Mehrheit.

Bei der Frage betreffend den Antrag der Minderheit II (Sandoz) ist klar, dass dieses Problem zwar von der Systematik her weiter hinten zu entscheiden ist, eben dort, wo wir auch über die Förderungsmassnahmen diskutieren werden. Bis es soweit ist und bis man das Problem möglicherweise sogar auf Ebene Redaktionskommission lösen könnte, werden wir auch den Antrag der Minderheit II ablehnen.

Dies gesagt habend, möchte ich Ihnen, damit Sie sich auf das Stimmverhalten unserer Fraktion bei den wichtigeren Fragen einstimmen können, gleich sagen, dass wir beim Diskriminierungsverbot in Artikel 3 mit der Mehrheit stimmen und dass wir bei Artikel 5 für eine teilweise Umkehr der Beweislast eintreten werden. Es geht darum, Ihnen u. a. einen Ausweg zu zeigen zwischen den beiden sehr unversöhnlichen Standpunkten, wie sie auf der Fahne stehen. Es ist in der Zwischenzeit ein Antrag Raggenbass ausgeteilt worden. Wir meinen, das wäre ein Weg, wie man sich finden könnte. Wir werden darauf in der Beratung zu diesem Artikel noch zurückkommen.

Wir werden ferner den Anspruch der Organisationen auf ein Klage- und Beschwerderecht (Art. 6) akzeptieren, allerdings mit Vorbehalten. Es gibt bei uns Leute, die durchaus bereit sind, mit einer der Minderheiten zu stimmen.

Wir werden bei Artikel 8, beim Verfahren bei diskriminierender Ablehnung der Anstellung, dem Grundsatz der Mehrheit zustimmen. Ich will aber auch hier sagen, dass bei uns dann sehr grosse Sympathien bestehen für den Antrag der Minderheit Allenspach bei Absatz 3.

Wir sind bei Artikel 9 und 10 auch für den Kündigungsschutz und werden dafür stimmen.

Wir werden auch beim Kampf gegen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Art. 3bis, Art. 7) mitmachen, und zwar werden wir den Antrag der Kommissionsmehrheit unterstützen.

Wir werden schliesslich auch bei den Förderungsmassnahmen (Art. 14–16) mit dabei sein. Aber auch da werden wir konkrete Vorbehalte formulieren und insbesondere das, was Frau Spoerry heute morgen beim Eintreten gesagt hat, noch zu berücksichtigen wissen.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Im Namen der Mehrheit der Kommission bitte ich Sie, sowohl Minderheit I (Allenspach) als auch Minderheit II (Sandoz) abzulehnen. Wir haben diese Probleme in der Kommission ausgiebig diskutiert.

Gegenüber der Minderheit I (Allenspach) ging es uns vor allem darum, zu dokumentieren, dass sich dieses Gesetz zwar schwergewichtig, aber nicht ausschliesslich mit den Fragen des Erwerbslebens befasst. Insbesondere der schon mehrmals genannte 6. Abschnitt, der sich mit dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann befasst, geht über das Erwerbsleben hinaus. Die Mehrheit der Kommission möchte verhindern, dass man den Zweckartikel einschränkt und dann eines Tages kommt und dem Büro sagt: Ihr habt euren Auftrag nicht allgemein wahrzunehmen, sondern nur im Rahmen des Erwerbslebens.

Darum bitte ich Sie, hier der Mehrheit zuzustimmen.

Was die Minderheit II (Sandoz) anbelangt, ist zu sagen, dass der Begriff «tatsächliche Gleichstellung» ein Begriff ist, der heute in der Rechtswissenschaft und Rechtspraxis anerkannt ist, und dass es gerade darum geht, hier die Instrumente bereitzustellen, damit die Frauen nicht nur theoretisch wissen, dass sie eigentlich gleich viel verdienen sollten, sondern

dass sie am Ende des Monats dann auch denselben Lohn in der Lohntüte haben bzw. ab dem Konto abrufen können.

Ich bitte Sie also, beide Minderheitsanträge abzulehnen. In der Kommission haben wir Minderheit I mit 10 zu 7 Stimmen, Minderheit II mit 15 zu 7 Stimmen abgelehnt.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: Je répondrai à M^{me} Sandoz quant à la proposition de minorité II et à M. Rebeaud qui a fait une proposition d'ordre plutôt rédactionnel.

Je dirai à M. Rebeaud qu'il a probablement raison. Il s'agit d'un problème rédactionnel, d'une question de formulation. La formulation que M. Rebeaud préconise est certainement meilleure que celle qui figure dans le texte. Je propose que ce soit la Commission de rédaction, qu'il préside d'ailleurs, qui règle définitivement cette question purement formelle.

Quant à la proposition de minorité II (Sandoz), au nom de la commission, je vous propose de ne pas accepter de supprimer la mention de «l'égalité de fait», parce que, finalement, c'est exactement ce que souhaite le Conseil fédéral et la majorité de la commission, c'est-à-dire de concrétiser dans la réalité ce qui a été prévu par la constitution à l'article 4 alinéa 2. Il semble que M^{me} Sandoz, tout à l'heure, sur la base des explications qui seraient données, était disposée à retirer éventuellement sa proposition. Je souhaite qu'elle le fasse.

En ce qui concerne la proposition de minorité I (Allenspach), j'aimerais préciser à mon tour que la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes ne se réduit pas aux seuls rapports de travail et à la seule vie professionnelle. En effet, le but de cette loi est plus ambitieux, en prenant en considération l'ensemble des activités: je fais ici référence à l'article 16 alinéa 1er. Effectivement, un certain nombre de tâches qui vont au-delà de la vie professionnelle sont attribuées au Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. C'est la raison pour laquelle la majorité de la commission vous propose de refuser la proposition de minorité I (Allenspach) par 10 voix contre 7.

Je terminerai en disant que l'article 1er est quand même important, Monsieur Iten Joseph, parce qu'il affirme clairement la volonté politique de réaliser l'égalité dans tous les domaines, en mettant bien sûr un accent prioritaire sur la vie professionnelle.

Koller Arnold, Bundesrat: Ich glaube, ich kann mich hier kurz fassen. Was den Antrag Rebeaud anbelangt, habe ich von unseren Romands gehört, dass dieser Text besser sei; da bin ich nicht zuständig. Ich würde Ihnen daher Zustimmung empfehlen. Der Antrag betrifft ja nur den französischen Text.

Was den Antrag der Minderheit I (Allenspach) anbelangt: Es ist zuzugeben, dass sich dieses Gesetz vor allem mit der Gleichstellung im Erwerbsleben befasst. Aber wenn Sie das ausdrücklich festhalten, greifen Sie zu kurz, weil auch der Artikel 16 zu diesem Gesetz gehört, in welchem das Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und damit die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen geregelt ist.

Im übrigen verstehe ich Ihre Befürchtungen eigentlich nicht so recht. Es werden hier ja keine Kompetenzen oder irgendwelche neue Instrumente festgehalten. Deshalb haben wir bewusst den weiter gefassten Text gewählt, damit wirklich alle Artikel dieses Gesetzes auch tatsächlich umfasst sind.

Ich empfehle Ihnen also, den Antrag der Minderheit I (Allenspach) abzulehnen.

Zum Antrag der Minderheit II (Sandoz): Ich habe sogar ein gewisses Verständnis, Frau Sandoz, dass Sie als kartesianische Juristin zunächst einmal Probleme gehabt haben mit diesem Wort «tatsächlich». Aber uns ging es wirklich darum, zu sagen, dass zwar – vor allem einmal im Bereich der Lohngleichheit – der formelle Gleichheitsanspruch schon aufgrund der Verfassung besteht, dass wir damit aber die tatsächliche Gleichheit noch nicht erreicht haben und daher dafür zusätzliche Instrumente brauchen, wie sie dieses Gesetz vorsieht. Insofern würde ich Ihnen sagen: Das ist nichts anderes als eine Konkretisierung und instrumentale Ergänzung des Verfassungstextes und Verfassungsauftrages.

Ich glaube daher, dass Sie, wenn Sie das sehen, an sich für die Formulierung «tatsächliche Gleichstellung» Verständnis haben müssen.

Rebeaud Laurent (G, GE): Je remercie le Conseil fédéral et le rapporteur de langue française de soutenir ma proposition. Je précise à tous nos collègues de langue allemande que ma proposition ne change pas un mot du texte allemand du projet de loi. Elle s'applique uniquement au texte français, parce que la formulation française est ambiguë. Je vous remercie d'en tenir compte et de laisser les francophones régler entre eux leurs problèmes linguistiques.

Sandoz Suzette (L, VD), porte-parole de la minorité II: Compte tenu du commentaire que M. Koller, conseiller fédéral, a eu l'obligeance de faire, commentaire qui s'applique, je le précise, autant au sens allemand qu'au sens français du texte, je retire ma proposition de minorité II en faveur de celle de M. Rebeaud, espérant que, ainsi, il y aura une possibilité d'interpréter sainement une loi qui ne m'enthousiasme toujours pas.

Präsidentin: Der Antrag der Minderheit II ist zurückgezogen worden.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit	97 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit I	72 Stimmen

Präsidentin: Für die französische Fassung ist der Antrag Rebeaud angenommen worden.

Art. 2

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag Sandoz

.... alle öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse des Bundes.
(Rest streichen)

Art. 2

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition Sandoz

.... pour le droit public fédéral. (Biffer le reste)

Sandoz Suzette (L, VD): Nous retrouvons ici le problème évoqué lors du débat d'entrée en matière. Je crois qu'il est essentiel d'y revenir parce qu'un certain nombre de choses inexactes ont été dites en ce qui concerne la constitutionnalité de la loi.

Vous constatez que l'article 2 prévoit que les articles de la section 2 s'appliquent aussi bien en droit privé – qui est du droit fédéral, personne ne le conteste – qu'en droit public. L'article précise: «le droit public fédéral – c'est tout à fait légitime –, cantonal ou communal.» Quand on dit droit public cantonal et communal, on entend donc, par exemple, que les articles que vous voteriez dans cette section 2 deviendraient partie intégrante de toutes les lois cantonales sur les statuts des fonctionnaires. Il faut bien se rendre compte que c'est cela que cela signifie.

Or, contrairement à ce qui a été affirmé à plusieurs reprises ici, ou même du côté du Conseil fédéral, l'article 4 alinéa 2 de la constitution n'exige absolument pas cela. Je dirais même plus, la solution du projet à l'article 2 est anticonstitutionnelle. L'article 4 alinéa 2 donne compétence au législateur, c'est exact, pour réaliser l'égalité. A aucun moment, il ne dit que dans les domaines réservés aux cantons – c'est-à-dire le droit public, et, notamment, le droit public du travail – la Confédération a la compétence de légiférer.

Quand M. Koller, conseiller fédéral, nous dit que l'article 4 alinéa 2 s'applique directement en droit cantonal, il a parfaite-

ment raison. Nous savons, en effet, que lorsqu'une loi cantonale ou une décision cantonale n'est pas en accord avec un article constitutionnel, il y a depuis quelque cent vingt ans une voie de recours ouverte au Tribunal fédéral pour demander l'annulation de la loi ou l'annulation de la décision. Et c'est en cela qu'en effet, à plusieurs reprises, dans des procès concernant des infirmières, dans des procès concernant des enseignants, le Tribunal a pu, à juste titre, annuler des décisions cantonales et, de ce fait, amener les cantons à modifier leur droit public.

Mais à aucun moment, l'article 4 alinéa 2 ne confère une compétence à la Confédération pour élaborer une loi fédérale qui sera directement applicable comme telle en droit public cantonal pour concrétiser l'article constitutionnel qui, lui, en revanche, et c'est vrai, est comme tel directement applicable. Il y a sur ce point un problème constitutionnel réel et à aucun moment, le peuple et les cantons – et je faisais partie de ceux-là – qui ont accepté l'article 4 alinéa 2 n'ont accepté une compétence fédérale de réglementer les rapports de droit public cantonal en matière de droit du travail.

Dès lors, de manière à respecter la constitution qui reste, malgré tout, la base et de la liberté, et de la démocratie, sans lesquelles il n'y a pas d'égalité, je vous propose de biffer les termes de cantonal et communal et de ne prévoir l'application comme telle – non pas dans l'esprit, car c'est autre chose et l'article 4 alinéa 2 s'impose comme tel aux cantons – des articles de la section 2 que pour le droit public fédéral et naturellement pour le droit privé puisqu'il est fédéral.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Der Antrag Sandoz lag uns in der Kommission nicht vor. Wir haben aber die Problematik, wie schon im Eintreten ausgeführt, in der Kommission besprochen und sind der Meinung, dass Artikel 2 absolut bundesverfassungskonform sei, dass es bereits bei der Behandlung von Artikel 4 Absatz 2 Bundesverfassung klar gewesen sei, dass sich die Verpflichtung, die Gleichstellung herzustellen, auf privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Verhältnisse in Bund, Kantonen und Gemeinden beziehe.

Ich bitte Sie daher, im Sinne der Darlegungen in der Eintretensdebatte den Antrag Sandoz abzulehnen.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: A l'article 2, la commission vous propose de repousser la proposition Sandoz. En considérant que la constitution prévoit précisément à l'article 4 alinéa 2 de réaliser l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, à partir de cet article constitutionnel, il faut prévoir des dispositions d'application pour réaliser concrètement cette égalité, aussi bien dans le domaine privé que dans le domaine public. Pour ma part, je ne suis pas juriste, Madame Sandoz, mais au sein de la commission, dont vous avez fait partie, il y a aussi d'autres juristes qui, sans être professeurs d'université, connaissent aussi le droit. Le Conseil fédéral a donné des explications assez claires pour dire que cet article respectait la constitution.

Sur le fond, finalement, il s'agit de préciser que c'est d'abord dans les rapports de travail de droit public que le principe de l'égalité a été réalisé, puis, dans une deuxième étape, dans les rapports de droit privé. Lors de la procédure de consultation qui a été effectuée pour la préparation de ce projet de loi, comme on l'a déjà relevé, le Conseil fédéral avait proposé deux variantes: première variante, une loi unique qui embrassait l'ensemble des problèmes, aussi bien pour le secteur privé que pour le secteur public, sur les plans fédéral, cantonal et communal; deuxième variante, des modifications du Code des obligations et la modification du Statut des fonctionnaires. Finalement, une grande majorité des milieux consultés se sont exprimés favorablement quant à la première variante, précisément pour faire un effort qui aille dans le sens de réaliser concrètement l'égalité entre les femmes et les hommes. D'une part, le Conseil fédéral a opté pour une loi fédérale unique afin de réaliser cette égalité dans tous ces domaines, et, d'autre part, il a considéré qu'il s'agissait, du point de vue de la technique législative, d'une solution qui était nettement meilleure. Je vous invite au nom de la commission à refuser la proposition Sandoz.

Koller Arnold, Bundesrat: Unbestritten ist, dass der Bund im Bereich des Privatrechts eine Legiferierungskompetenz hat. Unbestritten ist auch, dass der Bund gegenüber seinen eigenen Funktionären eine Kompetenz hat.

Frau Sandoz meint, wir hätten keine Verfassungsbasis für die Beamten der Kantone und der Gemeinden. Wir sind der Meinung, dass wir in Artikel 34ter BV, wonach der Bund befugt ist, Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmer aufzustellen, eine entsprechende Verfassungsgrundlage haben. Das Bundesgericht hat immer wieder anerkannt, dass hierauf auch sozialpolitische Massnahmen abgestützt werden können. Hier handelt es sich um derartige sozialpolitische Massnahmen.

Frau Sandoz, es gibt übrigens ein Präjudiz: Auch die Erwerbsersatzordnung ist auf diesen Artikel abgestützt und gilt bekanntlich auch für die Funktionäre der Kantone und der Gemeinden. Ihre Befürchtungen sind wirklich nicht gerechtfertigt. Aber die Diskussion war nützlich: Es ist damit ganz klar. Deshalb steht übrigens auch im Ingress, dass wir neben Artikel 4 auch Artikel 34ter BV als Grundlage brauchen.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Kommission	133 Stimmen
Für den Antrag Sandoz	38 Stimmen

Präsidentin: Ich bin von verschiedenen Ratsmitgliedern gebeten worden, hier mitzuteilen, dass in unserem Ratsreglement steht, dass die Besucher auf den Tribünen jede Äusserung des Beifalls oder der Missbilligung zu unterlassen haben.

Art. 3

Antrag der Kommission

Abs. 1

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 2

Mehrheit

.... Stellenausschreibung, Wahl und Anstellung

Minderheit

(Ducret, Allenspach, Borradori, Comby, Frey Claude, Iten Joseph, Reimann Maximilian, Sandoz, Vetterli, Zölch)

.... insbesondere für die Gestaltung

Abs. 2bis (neu)

Diskriminierung ist jede Benachteiligung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Abs. 3

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag Schweingruber

Abs. 1

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts nicht benachteiligt werden.

Antrag Ducret

Abs. 2

.... gilt für die Aufgabenzuteilung, Gestaltung

Antrag Danuser

Abs. 2ter (neu)

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.

Antrag Eggly

Abs. 3

Streichen

Art. 3

Proposition de la commission

Al. 1

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 2

Majorité

.... aux offres d'emploi, à la nomination et à l'embauche, ...

Minorité

(Ducret, Allenspach, Borradori, Comby, Frey Claude, Iten Joseph, Reimann Maximilian, Sandoz, Vetterli, Zölch)

.... s'applique notamment à l'aménagement

Al. 2bis (nouveau)

Par discrimination, on entend tout préjudice accompli sans légitimation objective.

Al. 3

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition Schweingruber

Al. 1

Il est interdit de discriminer les travailleurs en raison de leur sexe.

Proposition Ducret

Al. 2

.... s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement

Proposition Danuser

Al. 2ter (nouveau)

Lors de l'introduction de la révision du système des salaires, ainsi que de l'évaluation des postes de travail, les spécificités «féminines» telles une sensibilité accrue ou la résistance à la monotonie seront prises plus largement en considération. Les femmes doivent être équitablement représentées dans les organes chargés de procéder à ces évaluations.

Proposition Eggly

Al. 3

Biffer

Abs. 1 – Al. 1

Schweingruber Alain (R, JU): Je propose, à l'article 3 alinéa 1er, de biffer les termes «directement ou indirectement» et le membre de phrase qui suit. La formulation globale «Il est interdit de discriminer les travailleurs en raison de leur sexe» est en effet, à mon sens, absolument claire et non ambiguë. Cette disposition, ainsi conçue, permet d'atteindre parfaitement et complètement l'objectif que l'on veut assigner à cette loi. Dès lors, parler d'une discrimination indirecte me paraît inutile. C'est une notion vague, imprécise, et source de confusion ou de mauvaise interprétation. Une discrimination est ou n'est pas. Si elle existe, il s'agit forcément d'une discrimination directe. Si elle est indirecte, c'est qu'elle n'existe pas en tant que telle. Une atteinte indirecte n'est d'ailleurs généralement pas protégée en droit suisse.

Le maintien de cette assertion n'a dès lors pas de sens, et elle doit par conséquent être supprimée, ce qui n'enlèvera d'ailleurs absolument rien à la portée de cet article qui s'en trouvera au contraire plus clair et moins équivoque.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Dieser Antrag hat der Kommission nicht vorgelegen. Ich muss Sie aber im Sinne der Kommissionsberatungen ganz dringend bitten, ihn abzulehnen.

Erstens haben Sie ja heute morgen schon beim Eintreten gehört, dass wir grossen Wert auf Präzisierung und Praktikabilität legen: Durch die drei Hinweise, dass niemand wegen des Geschlechts diskriminiert werden darf, «namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder auf eine Schwangerschaft», wird dieses Gesetz lesbar und anwendbar.

Zweitens ist es ausserordentlich wichtig, dass wir hier die direkte und die indirekte Diskriminierung nennen. Es gibt beim Europäischen Gerichtshof, in der Rechtsprechung anderer Länder, die solche Gesetze bereits kennen, eine ausgiebige Gerichtspraxis darüber, was indirekte Diskriminierung ist:

Direkte Diskriminierung ist Benachteiligung aufgrund eines Merkmals, das nur von einem der beiden Geschlechter erfüllt werden kann und sich sachlich nicht rechtfertigen lässt.

Indirekte Diskriminierung ist Benachteiligung durch Merkmale, die theoretisch von beiden Geschlechtern erfüllt werden können, die aber de facto, in der Praxis vor allem Frauen betreffen. Wenn die Polizei ausschreibt, dass sie nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anstellt, die 190 Zentimeter gross sind, dann ist das zwar ein Merkmal, das beide Geschlechter trifft, de facto aber natürlich viel mehr Frauen vom Polizeidienst ausschliesst. Es gab so einen Gerichtsfall in England. Wenn die Polizei allerdings einen sachlichen Grund hat, nur Personen von einer gewissen Körpergrösse anzustellen, und das belegen kann, dann ist es nicht diskriminierend.

Es gibt noch viele andere Beispiele. Wenn im Bund nur Personen Beamte sein können, die mindestens 50 Prozent arbeiten, dann trifft das mehr Frauen als Männer, weil mehr Frauen zeitbeschäftigt sind. Wenn es einen sachlichen Grund gibt, nur Leute, die mehr als 50 Prozent arbeiten, Beamte zu nennen, ist es keine Diskriminierung. Wenn es aber keinen sachlichen Grund gibt, ist es eine indirekte Diskriminierung.

Diese Rechtsprechung existiert, und darum ist es ausserordentlich wichtig, dass wir sowohl die direkte als auch die indirekte Diskriminierung ins Gesetz aufnehmen; denn nur so ist dieser Artikel präzise gefasst.

Koller Arnold, Bundesrat: Ich bitte Sie, diesen Antrag abzulehnen, weil direkte Diskriminierungen – also solche, die sich, wie wir in der Botschaft nachgewiesen haben, ausdrücklich auf die Geschlechtszugehörigkeit oder auf ein Kriterium stützen, das nur von einem der beiden Geschlechter erfüllt werden kann – heute glücklicherweise selten geworden sind. Fast hätte ich gesagt, so dumm sei heute niemand mehr!

Gefährlich sind die indirekten Diskriminierungen, wo man ein Kriterium wählt – wie beim Beispiel, das Ihnen die Kommissionsreferentin dargelegt hat –, das an sich geschlechtsneutral erscheint, im Ergebnis aber eindeutig ein Geschlecht benachteiligt. Es wäre natürlich eine viel zu kurze Gesetzgebung, wenn wir diese zweite, heute wohl noch wichtigere Form der Diskriminierung vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausnehmen würden. Es wurde richtigerweise gesagt, dass vor allem der Europäische Gerichtshof bereits eine grössere Praxis zu diesen indirekten Diskriminierungen entwickelt hat.

Das sind die wesentlichen Gründe, weshalb ich Ihnen empfehle, diesen Antrag abzulehnen.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Kommission

113 Stimmen

Für den Antrag Schweingruber

54 Stimmen

Ducret Dominique (C, GE), porte-parole de la minorité: Contrairement à ce qu'on a pu lire et entendre, la commission a mené ses travaux dans le but d'assurer un réel progrès à la lutte pour l'égalité entre femmes et hommes. Mais au-delà de cette détermination, elle a cherché également à prendre en compte les conséquences qu'implique le projet du Conseil fédéral. Elle a ainsi procédé à une balance sérieuse des intérêts en présence, en s'efforçant de distinguer les revendications qui relèvent du combat doctrinaire ou idéologique des mesures qui sont véritablement de nature à permettre aux femmes de trouver leur place dans le monde économique. C'est après avoir procédé à une telle analyse qu'une forte minorité de la commission vous propose de renoncer aux discriminations fondées sur les offres d'emploi et sur l'embauche.

Al'heure où l'on parle d'amélioration des conditions-cadres et de la nécessité d'éviter aux entreprises un carcan administratif et législatif trop lourd, parce qu'il pèse sur l'exploitation au détriment de la production et, par conséquent, des emplois, pensez-vous vraiment que l'on fasse avancer la cause de l'égalité en imposant aux employeurs toutes sortes de contraintes dont l'efficacité reste à démontrer? En les obligeant, par exemple, à utiliser la forme féminine dans les offres d'emplois qui concernent des métiers typiquement masculins ou la forme masculine dans le cas contraire. Ou en les empêchant d'apprécier li-

brement les qualités des candidats à un emploi parce qu'ils courent constamment le risque d'être exposés à des procès s'ils ne sont pas en mesure de prouver que leur choix ne peut être soupçonné de discrimination.

Certes, on me rétorquera, comme le Conseil fédéral dans son message, que l'Union européenne et les Etats-Unis connaissent déjà ce type de législation. Mais indépendamment du fait que la cause des femmes ne m'apparaît pas plus avancée dans l'ensemble des autres pays occidentaux, tout au moins dans les faits, j'observe qu'on se garde bien de faire l'analyse critique des résultats obtenus par cette législation. Pourtant, hier à la télévision française, à l'occasion de la Journée de la femme, il était fait état des conclusions d'une enquête selon laquelle, dans l'ensemble de l'Union européenne, les inégalités non seulement subsistent, mais plus encore s'aggravent chaque année. Quant aux USA, n'en déplaise à M. Poncet, vous conviendrez avec moi que la frénésie procédurière qui gangrène la société américaine ne peut être le modèle à suivre pour notre pays. On le voit, il ne suffit pas que notre législation soit eurocompatible ou américanocompatible, pour qu'elle devienne la panacée à tous nos problèmes.

J'ai lu avec attention les lettres qui nous ont été envoyées ces derniers jours pour nous inciter à soutenir le projet du Conseil fédéral. Il y est bien évidemment question des dispositions sur lesquelles les groupements féministes insistent le plus parce qu'elles constituent à leurs yeux le noyau dur de ce projet. Ce sont celles qui concernent l'égalité salariale, le renversement du fardeau de la preuve, le harcèlement sexuel et la qualité pour agir des associations. Dans aucune de ces prises de position, il n'est fait mention de la nécessité de maintenir les dispositions relatives à la discrimination lors de l'embauche. Et pour cause, car chacun sait que si elles sont adoptées, elles auront pour résultat inévitable d'inciter les employeurs soit à faire paraître leurs offres d'emploi sous chiffre, soit à s'adresser à des bureaux de placements qui sauvegarderont leur anonymat et leur éviteront ainsi d'être mis dans l'obligation d'avoir à justifier leur choix.

Si l'on pousse la situation à l'absurde, on pourrait aller jusqu'à imaginer le cas d'un employeur déjà obligé de faire paraître une offre d'emploi qui s'adresse aux deux sexes et qui choisit un homme au détriment de plusieurs candidatures féminines. Chacune de celles-ci, se considérant discriminée, pourrait s'attendre à être indemnisée et porter son dossier devant le juge en se déclarant insatisfaite de la justification fournie. Si l'action engagée par chacune d'elles est admise, ce n'est plus d'indemnisation dont il faut parler, mais véritablement de racket!

L'engagement d'un collaborateur est influencé, qu'on le veuille ou non, par toute une série de considérations subjectives liées à la personnalité du candidat, à la sympathie qu'il dégage et aux affinités naturelles qu'il a avec celui qui l'engage. Si le principe du fardeau de la preuve est renversé, comme on nous le propose, et que c'est à l'employeur de prouver le caractère non discriminatoire de son choix, c'est la porte ouverte à toutes les hypocrisies et l'intervention d'un juge n'y changera rien, bien au contraire. Tout en reconnaissant que l'engagement d'un employé peut être influencé, dans certains cas, par le sexe du candidat, je suis convaincu, pour ma part, que ce n'est pas la loi qui évitera ce genre de discrimination. A vouloir tout régler, on ne règle rien.

Dès lors, la cause des femmes, si juste soit-elle, ne peut se satisfaire d'un miroir aux alouettes. Elle a besoin de progrès concrets et elle ne peut se contenter ni se nourrir de symboles ou de «signal», comme on aime à le dire dans ce Parlement. Contrairement à ce que recherchent les mouvements féministes et la minorité de la commission, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes ne doit pas être un moyen de combat au service d'un certain intégrisme, mais au contraire un instrument pédagogique destiné à convaincre et à informer. C'est dans le cadre de cette mission qu'il lui appartiendra de lancer, avec la collaboration des services cantonaux, des campagnes d'information auprès des entreprises et des employeurs. Pour ma part, je suis certain que c'est comme cela que l'on pourra faciliter une véritable prise de conscience et transformer les comportements discriminatoires.

Encore un mot: le Conseil fédéral ne manquera pas d'attirer notre attention sur le caractère exemplatif de la liste des discriminations énumérées à l'article 3 alinéa 2, mais en renonçant expressément à mentionner les offres d'emploi et l'embauche dans cette liste, le Conseil national affirmera de manière claire sa volonté de limiter le cercle des discriminations potentielles aux situations contractuelles, c'est-à-dire lorsque les parties sont liées par un contrat. C'est précisément par souci de clarté et de cohérence avec cet objectif, qu'en accord avec les autres cosignataires de la proposition de minorité, je vous invite à atténuer l'ampleur de la modification à apporter au projet du Conseil fédéral en réintroduisant l'attribution des tâches comme cause possible de discrimination, mais en supprimant en revanche le caractère exemplatif de la liste de ces discriminations pour lui donner un contenu exhaustif.

Je conclus en vous invitant, avec la majorité du groupe PDC, à soutenir la proposition individuelle que j'ai déposée, la proposition de minorité figurant sur le dépliant pouvant être retirée. J'attire également votre attention, et tout particulièrement celle de la présidente de notre Conseil, sur le fait qu'un vote d'approbation en faveur de l'une ou l'autre de ces propositions implique un vote identique aux articles 4 alinéa 2, 8 et 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 «ungerlernt», «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, Fingerfertigkeit, Einfühlungsvermögen usw.

Im zweiten Teil meines Antrags möchte ich Ihnen beliebt machen, im Gesetz niederschreiben, 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, M^{me} 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.

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-Hutter 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 Lohn-diskriminierung, 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 ausgewogeneren 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 gewichten 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.

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'embauche 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 M^{me} Stamm Judith de donner des explications plus précises sur ces deux propositions.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Zu Artikel 3 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 Bei-

spiel 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

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 wir keinerlei 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 – Al. 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 – Al. 2bis

Angenommen – Adopté

Abs. 2ter – Al. 2ter

Präsidentin: Der Antrag Danuser ist zurückgezogen worden.

Abs. 3 – Al. 3

Namentliche Abstimmung – Vote par appel nominal

Für den Antrag der Kommission stimmen:

Votent pour la proposition de la commission:

Aguet, Bär, Baumann, Bäumlin, Béguelin, Bircher Peter, Blatter, Blocher, Bodenmann, Borel François, Bortoluzzi, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bühler Simeon, Bühlmann, Bundi, Bürgi, Caccia, Carobbio, Caspar-Hutter, Comby, Daepf, Danuser, Darbellay, de Dardel, David, Deiss, Dormann, Ducret, Dünki, Eggenberger, Engler, Epiney, Eymann Christoph, Fankhauser, Fasel, Fehr, von Felten, 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, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leu Josef, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Loeb François, Maeder, Maitre, 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-Hägglingen, 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, Narbel, 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 Gerold, 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 oder sich gegen sexuelle Belästigungen gewehrt haben.

Abs. 2

Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten sexueller Art, das die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt, insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zur Erlangung eines Entgegenkommens sexueller Art.

Abs. 3

Keine Diskriminierung liegt vor, wenn Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen beweisen, dass sie die Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Artikel 101 des Obligationenrechts bleibt vorbehalten.

Minderheit I

(von Felten, Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, Marti Werner)
Ablehnung des Antrages der Mehrheit

Minderheit II

(Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, von Felten, Grendelmeier, 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

Al. 1

L'employeur agit de façon discriminatoire:

a. lorsqu'il se rend lui-même coupable d'agissements de harcèlement 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 agissements 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'entreprise;

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 comportement 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 obligations est réservé.

Minorité I

(von Felten, Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, Marti Werner)
Rejeter la proposition de la majorité

Minorité II

(Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, von Felten, Grendelmeier, Marti Werner, Rechsteiner)
(Proposition subsidiaire, en cas de refus la proposition de la minorité I)

Al. 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 Joseph, Reimann Maximilian, Sandoz, Vetterli, Zölch)

.... Diskriminierung in der Kündigung

Abs. 2bis (neu)

Mehrheit

Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person eine Entschädigung nach Absatz 2 zusprechen, wenn die Diskriminierung schwerwiegend war und sich nach ihrer Beseitigung weiterhin störend auswirkt.

Minderheit I

(von Felten, Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, Marti Werner)
Ablehnung des Antrages der Mehrheit

Minderheit II

(Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, von Felten, Grendelmeier, Marti Werner, Rechsteiner)
(Eventualantrag, falls der Antrag der Minderheit I abgelehnt wird)

.... zusprechen. (Rest streichen)

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, Vetterli, Zölch)

Lorsque la discrimination porte sur la résiliation

*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 Felten, Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, Marti Werner)
Rejeter la proposition de la majorité

Minorité II

(Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, von Felten, 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 Felten, 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 Felten, 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.

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 Felten).

Präsidentin: Frau von Felten und Frau Bär begründen je die beiden Minderheitsanträge zu Artikel 3bis und zu Artikel 4 Absatz 2bis.

Von Felten 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

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 Felten) 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 legislieren nicht im Strafrecht, wir legislieren 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 Felten) 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 Stichtentscheid des Präsidenten abgelehnt.

Ich bitte Sie, meinen Eventualanträgen (Anträge der Minderheit II zu Art. 3bis und Art. 4 Abs. 2bis) zu den Anträgen der Minderheit I (von Felten) 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,

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 BGA führt eine 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 Flirts 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 Felten 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 7 vorschlägt, 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 Felten) 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

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 Felten) 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 vorgeschlagen 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 une 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 que dans 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.

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 Anträge 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 Felten) 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 M^{me} 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

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 M^{me} 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.

M^{me} 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 dreierlei 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 7 ab (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 gesamthaft 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, Daepp, 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, Fritsch 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, Schnider, Schwab, Segmüller, Seiler Hanspeter, Spoerry, Stamm Judith, Stamm Luzi, Steffen, Steinegger, Steinemann, Steiner Rudolf, Stucky, Suter, Theubet, Tschopp, Tschuppert Karl, Vetterli, Wanner, Wick, Wittenwiler, Wyss William, Zwygart (111)

Für den Antrag der Minderheit I stimmen:

Votent pour la proposition de la minorité I :

Bär, Baumann, Bäuml, Béguelin, Bischof, Bodenmann, Borel François, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bühlmann, Bundi, Carobbio, Caspar-Hutter, Danuser, de Dardel, Eggenberger, Fankhauser, von Felten, Goll, Gonseth, Grendelmeier, Gross Andreas, Haering Binder, Hafner Rudolf, Hafner Ursula, Hämmerle, Herczog, Hollenstein, Hubacher, Jaeger, Jeanprêtre, 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 Alexander, Vollmer, Weder Hansjürg, Zbinden, Ziegler Jean, Züger (60)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:

Gardioli, Pini, Rebeaud

(3)

Abwesend sind – Sont absents:

Aguet, Blocher, Camponovo, Cincera, Columberg, Couchepin, Diener, Duvoisin, Friderici Charles, Giezendanner, Graber, Jöri, Mauch Rolf, Meier Samuel, Miesch, Mühlemann, Narbel, Pidoux, Rohrbasser, Rychen, Wiederkehr, Wyss Paul, Zisyadis, Zölch, Zwahlen (25)

Präsidentin, stimmt nicht – Présidente, ne vote pas:

Haller (1)

*Art. 3bis Abs. 1 – Art. 3bis al. 1**Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Mehrheit 110 Stimmen
Für den Eventualantrag der Minderheit II 63 Stimmen

*Art. 3bis Abs. 2 – Art. 3bis al. 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, Cavadini Adriano, Chevallaz, Comby, Daepf, Darbellay, David, Deiss, Dettling, Dormann, Dreher, Ducret, Eggly, Engler, Epiney, 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, Moser, Müller, Nabholz, Nebiker, Neuenschwander, Oehler, Perey, Philipona, Raggenbass, Reimann Maximilian, Ruckstuhl, Ruf, Rutishauser, Sandoz, Scherrer Jürg, Scherrer Werner, Scheurer Rémy, Schmidhalter, Schmied Walter, Schnider, Schwab, Schweingruber, Segmüller, Seiler Hanspeter, Spoerry, Stalder, Stamm Judith, Stamm Luzi, Steffen, Steinegger, Steinemann, Steiner Rudolf, Stucky, Suter, Theubet, Tschopp, Tschuppert Karl, Vetterli, Wanner, Wick, Wittenwiler, Wyss William, Zwygart (108)

*Für den Antrag der Minderheit I stimmen:**Votent pour la proposition de la minorité I:*

Bär, Baumann, Bäuml, Béguelin, Bischof, Bodenmann, Borel François, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bühlmann, Bundi, Carobbio, Caspar-Hutter, Danuser, de Dardel, Dünki, Eggenberger, Eymann Christoph, Fankhauser, von Felten, Gardiol, Goll, Gonseth, Grendelmeier, Gross Andreas, Haering Binder, Hafner Rudolf, Hafner Ursula, Hämmerle, Herczog, Hollenstein, Hubacher, Jaeger, Jeanprêtre, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Maeder, 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, Couchepin, 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 de fait 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.

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	101 Stimmen
Für den Antrag Schweingruber	39 Stimmen

Art. 4 Abs. 2 – Art. 4 al. 2

Ducret Dominique (C, GE), 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 stattfinde. 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, GE), 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 andern Fällen hat man sich dann, wenn ein erster präjudizieller Entscheid gefallen ist, in den folgenden Artikeln entsprechend gefügt. Weil Herr Rechsteiner offenbar den Entscheid 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.

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 Felten, Grendelmeier, Jeanprêtre, Marti Werner, Rechsteiner)
Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag Raggenbass

Bezüglich der Aufgabenzuteilung, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung, 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 Felten, 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 Beweislasteasenerleichterung 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 Beweislasteasenerleichterung 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 Be-

weisstücke 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 Beweislasteasenerleichterung 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 unbewiesen 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

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 Aktenordner – 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 Aufgabenteilung, 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 Aufgabenteilung, 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. Aufgabenteilung 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 Aufgabenteilung, 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 Zweitrat 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 Beweisdossier 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 sinnvoller, 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.

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 Beweislast erleichterung für die Fragen der Lohnungleichheit 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 Arbeitszuteilung 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, res-

ponsable 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

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 Grösse. 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 Lohnungleichheit 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*

93.021

**Immobilienstiftung
für internationale Organisationen
(Fipoi).
Neue Darlehen (Cern 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 gebetene 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-

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.