

Ziff. II Ziff. 3 Art. 5 Abs. 1, 2; 8 Abs. 3 Bst. c; 9 Abs. 2, 3*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Ch. II ch. 3 art. 5 al. 1, 2; 8 al. 3 let. c; 9 al. 2, 3*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil national

Küchler Niklaus (C, OW), Berichterstatter: Die ganze Revision geht ja davon aus, dass der Sozialschutz für invalide Jugendliche nicht verschlechtert werden darf. Das setzt aber auch voraus, dass überall dort, wo das Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG) bisher für bestimmte Ansprüche auf das Mündigkeitsalter abgestellt hat, neu nun von «Personen vor dem erfüllten 20. Altersjahr» die Rede sein muss. Aus einem Versehen heraus sind drei Bestimmungen des IVG seinerzeit nicht angepasst worden. Der Beschluss des Nationalrates korrigiert dieses Versehen. Er beinhaltet somit keine materielle Änderung, sondern lediglich die Beibehaltung des Status quo.

Aus diesem Grunde beantragt Ihnen die Kommission, sich bei dieser letzten Differenz ebenfalls dem Nationalrat anzuschliessen.

Angenommen – Adopté

93.024

**Gleichstellung von Frau und Mann.
Bundesgesetz****Egalité entre femmes et hommes.
Loi**

Botschaft, Gesetz- und Beschlussentwürfe vom 24. Februar 1993

(BBl I 1248)

Message, projets de loi et d'arrêté du 24 février 1993 (FF I 1163)

Beschluss des Nationalrates vom 17. März 1994

Décision du Conseil national du 17 mars 1994

Antrag der Kommission

Eintreten

Proposition de la commission

Entrer en matière

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Dieser Tage ertönte weltweit das Echo eines Kongresses in Kairo, der vielfältig und einsichtig dargetan hat, wie unabdingbar die Besserstellung der Frauen für den Fortschritt der Menschheit ist. Bei uns setzen alle Regierungsparteien und fast alle anderen Parteien das Anliegen «Frauenförderung/Promotion de la femme» weit oben auf ihre Programme und Aktionspläne; als jüngstes Beispiel dafür seien die Geburtstagswünsche der jubelierenden FDP genannt, wie sie gestern in der «NZZ» zu lesen waren.

Frauen, insbesondere auch aus der CVP und der FDP, trafen dieser Tage mit unserem Ratspräsidenten zusammen, rühmten dabei die heutige Vorlage der Kommission und brachten noch einige weitere Wünsche an. Kurz, es liegt nicht nur irgendwo in der Luft, sondern es ist mit den Händen zu greifen: in Sachen Frauenförderung ist auch bei uns ein neuer Durchbruch fällig.

Anfang 1993 hat der Bundesrat eine Botschaft zum Gleichstellungsgesetz verabschiedet. In der Frühjahrsession 1994 hat der Nationalrat seine Version der Vorlage grossmehrheitlich verabschiedet. Ihre Kommission hat seither, zwischen April und Dezember, in vier teils zweitägigen Sitzungen die Vorlage intensiv beraten, in einigen Punkten überarbeitet und schliesslich mit 10 zu 0 Stimmen bei 3 Enthaltungen angenommen. Was bringt sie?

Ich zeichne vorerst nur ihre Umrisse, erstens, weil Sie sie schon genau studiert haben und je nach Temperament sicher darauf drängen, Ihre vorsichtige bis vorbehaltlose Unterstützung zu manifestieren; zweitens, weil die Detailberatung Gelegenheit zur Beleuchtung der Einzelheiten geben wird. Vorerst also nur folgendes:

1. Wir haben einen Gesetzgebungsauftrag zu erfüllen. Obwohl wir im Verlaufe der 14 Jahre seit der Abstimmung über den erweiterten Gleichstellungsartikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung schon in verschiedenen Bereichen zur Behebung der Ungleichheiten zwischen Frau und Mann legiferierten – ich denke an das Eherecht, an verschiedene Sozialgesetze –, obwohl die Direktwirkung des Satzes «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» seither auf dem Papier steht, müssen besonders im Bereich des Erwerbslebens noch Lücken gefüllt werden.

Wir sind uns dabei bewusst, dass auch dieses Gesetz nur begrenzte Wirkung haben wird, dass verschiedene weitere Massnahmen in anderen Gesetzen, zum Beispiel im Bildungsbereich auch auf anderen Stufen, den Prozess weiterführen müssen; wir sind uns ebenso bewusst, dass auch Lücken in der Regelung von Sicherheiten für jene bestehen, die unentgeltlich Arbeit für die ganze Gesellschaft leisten, und dass gesellschaftliche Veränderungen nur sehr bedingt durch Gesetze bewirkt werden können, sondern von ihnen meistens nur gespiegelt werden. Es ist aber nach den Erfahrungen der letzten 14 Jahre auch klar, dass die in der Vorlage vorgesehenen Instrumente nötig sind, wenn Gleichheit im Erwerbsleben durchgesetzt werden soll.

Noch sind beträchtliche Unterschiede in diversen Erwerbsbereichen da. Ich denke nicht nur an den Lohn, ich denke auch an Weiterbildung, an Beförderung und dergleichen.

Die Bedeutung der Frauen für das Erwerbsleben in den Industriestaaten ist offensichtlich, ebenso die Wichtigkeit der Erwerbstätigkeit – vor allem in den Teilzeitzonen – im Leben der Frauen. Auch jenen, die in – durchaus legitimen – traditionellen Verhältnissen leben, ist heute bewusst, dass nur jede fünfte Frau Kinder unter 15 Jahren betreut

und dass sie nachher noch mindestens die Hälfte ihrer Aktivitätszeit und mindestens die Hälfte ihrer Lebenserwartung vor sich hat, während der sie meist auch das Bedürfnis hat, sich beruflich zu entfalten.

2. Wir haben zur Erfüllung des Gesetzgebungsauftrages Ziele zu formulieren und Instrumente bereitzustellen. Zweck ist die Erreichung der Gleichstellung durch das allgemeine Diskriminierungsverbot in diesem Gesetz. Als Mittel sind u. a. dafür vorgesehen: eine Sanktion in Form einer Entschädigung, zu erreichen auf dem Weg von Klagen (Leistungs- und Feststellungsklagen) der Betroffenen, die durch die vorgesehene Beweislastverteilung erleichtert und durch das Verbandsklagenrecht zur Feststellung von Diskriminierungen gestützt werden können.

Erfasst wird in der Vorlage ferner auch noch der Spezialfall der Diskriminierung durch sexuelle Belästigung. Ein Spezialpunkt gilt schliesslich der Organisation des Gleichstellungsbüros, auch der Formulierung von dessen Aufgaben. Die Kommission ist bei ihren Entscheiden wieder etwas näher an die Vorlage des Bundesrates herangerückt, als dies der Nationalrat tat. Wir werden die Abweichungen bei der Detailberatung im einzelnen aufzeigen.

3. Die Vorlage soll uns noch die Angleichung an den internationalen Standard bzw. an den Standard vergleichbarer Staaten bringen. Seit 20 und mehr Jahren haben wir die Übereinkommen Nr. 100 und Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation ratifiziert, welche gleiche Ziele wie die Vorlage anstreben. Für einmal haben wir nicht zuerst die interne Gesetzgebung voll auf den Punkt gebracht, sondern wir kommen jetzt – zwei Jahrzehnte später – damit; auch das zeigt, dass die Sache reif ist.

1991 stimmten wir dem Beitritt zum internationalen Pakt über wirtschaftliche und andere Rechte bei, der wiederum die gleichen Zielsetzungen hatte. Die Vorlage hat übrigens nicht den primären Zweck, aber die gute Nebenwirkung, dass sie uns im Erwerbsbereich bezüglich Gleichstellung auf den Stand des Acquis communautaire der EU bringen wird, den zu erreichen, wir übrigens schon 1992 in diesem Rat bereit waren.

Damit ist auch schon gesagt, dass Ängste betreffend Konkurrenz gegenüber unseren wichtigsten Wettbewerbsstaaten weit über das Ziel hinausschiessen.

«Wenn es auf der einen Seite um die Wahrung der Menschenwürde geht oder um die Freiheit der Frauen, sich selbst zu sein», wie es Herr Bundesrat Koller kürzlich formulierte, «dann müssen selbstverständlich auch wirtschaftliche Überlegungen zurücktreten.»

Ich habe mich mit Absicht ganz knapp gefasst, damit nicht x-mal das gleiche erzählt wird. Gestatten Sie mir aber zum Abschluss noch eine persönliche Bemerkung. Sie werden diese Bemerkung dem an Jahren ältesten Ratsmitglied am Ende eines um Objektivität bemühten Berichtes verzeihen.

Als ich vor über 50 Jahren als Gymnasiastin zum erstenmal einen Leserbrief gegen eine mich überholt dünkende Auffassung über die Rolle der Frau an meine Zeitung schrieb, war ich nur aufmüppig. Als ich dann gleichzeitig feststellte, dass wir Mädchen höhere Steignormen hatten als die Buben im parallelen Gymnasium, da war ich empört! Vor 45 Jahren war ich verärgert darüber, dass ich beim Versuch, eine Praktikumsstelle als Anwältin zu finden, die hochnäsige Antwort erhielt: «Ich stelle grundsätzlich nur Kavalleristen ein.» Und als ich später realisierte, dass ich nicht nur bei der Richterkarriere, sondern schon als Gerichtsschreiberin «nicht in Betracht» kam, weil ich kein Wahlrecht hatte, da war ich erbittert und begann mich ganz entschieden für die Stimmrechtsvorlagen einzusetzen.

Als ich mit 45, vor 23 Jahren, endlich das Stimmrecht erhielt – ich war da schon eine «reife» Anwältin, um es einmal so auszudrücken –, war es, wie wenn eine schwere Panzertüre einen Spalt breit aufgehen würde und weit hinten am Horizont ein schmaler Streifen Morgenröte hervorkäme. Beim Eherecht war ich zu alt zum Heiraten, aber jung genug, um darüber aufatmen zu können, dass durch den Spalt etwas mehr Licht hereinkam. Jetzt könnten Sie mir, liebe Kolleginnen und Kollegen, die Sonne eigentlich ganz aufgehen lassen. Es wäre schön, das noch vor meinem Tod zu erleben.

Ich empfehle Ihnen daher Eintreten und Zustimmung zur Version der Mehrheit.

Petitpierre Gilles (R, GE): Le fait que nous soyons le deuxième Conseil et le rapport de M^{me} Meier Josi font que l'entrée en matière n'a besoin désormais que d'une brève justification. J'aimerais insister sur mes motifs.

La constitution nous donne le mandat formel, et non pas le mandat à bien plaire, de régler la question de l'égalité et elle le veut dans le domaine du travail notamment. Il faut naturellement éviter la tentation, présente dans nos débats, de restreindre après coup la portée d'un tel mandat constitutionnel et de reprendre le débat qui a précédé la votation sur la disposition constitutionnelle.

Vous vous en souvenez, ce débat a eu lieu de la façon la plus complète; la décision est intervenue dans la plus grande clarté. C'est maintenant notre devoir d'appliquer concrètement et correctement la constitution. C'est une façon de dire que je souscris à l'inclusion de l'embauche dans le champ de la discrimination. Le travail, dont parle la constitution, ne se conçoit que difficilement sans un rapport de travail, et un rapport de travail doit bien commencer par un engagement, c'est-à-dire par une embauche.

Ensuite, je ne crois pas au caractère insurmontable de la difficulté de définir des critères pertinents pour apprécier l'existence ou l'absence d'une discrimination lors de l'embauche. Le discours sur l'impossibilité de vérifier et d'assurer l'égalité des salaires pour des travaux identiques, puis le discours sur l'impossibilité, sans détruire la famille, d'assurer l'égalité des époux dans le mariage avaient en commun, avec celui que l'on tient aujourd'hui ici et là – et on l'entendra probablement aujourd'hui encore – sur l'embauche, deux éléments essentiels. Ils annonçaient des avalanches de mauvais procès et des torrents de mauvaise foi querulente, d'une part, et, d'autre part, ils ne se sont pas vérifiés le moins du monde. Je signale que leurs auteurs n'en ont pas fait amende honorable pour autant et qu'ils se gagent de rappeler qu'ils se sont complètement trompés. Je garde qu'il en ira de même pour ce que l'on

nous annonce à propos de l'embauche. Pourquoi donc des employeurs soucieux du succès de leur entreprise s'évertueraient-ils à choisir un employé moins qualifié pour le plaisir d'écarter une femme plus compétente par hypothèse? De tels comportements de la part des employeurs relèvent à mon sens du droit de la tutelle au titre de la mauvaise gestion.

On peut évidemment gloser sur l'aptitude des institutions juridiques à promouvoir l'égalité de fait entre les hommes et les femmes, mais nous n'avons pas le choix. Il ne s'agit, en effet, pas de préférer à la loi l'action pour faire évoluer les esprits. Les deux moyens ne s'excluent pas, ils doivent se renforcer l'un l'autre. Bien entendu, l'évolution des mentalités est essentielle, mais la mise au point de règles adéquates est également fondamentale. Nous devons nous y vouer, c'est notre fonction, tout en sachant que si elle est nécessaire, elle n'en est pas pour autant suffisante.

La voie tracée par le Conseil fédéral, le Conseil national et enfin la majorité de notre commission va dans la bonne direction: elle honore le mandat constitutionnel; elle ne s'écarte pas des exigences de la réalité; elle tend vers un idéal qui n'est pas inaccessible. C'est pourquoi je vous invite à suivre la majorité de la commission et à refuser toutes les propositions de minorité. Les circonstances le demandent, la constitution l'exige, le sens de la justice l'impose.

Küchler Niklaus (C, OW): Gestatten Sie mir, dass ich hier beim Eintreten ein paar Bemerkungen von grundsätzlicher Bedeutung zur Gleichstellung von Frau und Mann mache. Persönlich stehe ich, gerade auch als Mann und als wertkonservativer Innerschweizer Parlamentarier aus einem Landsgemeindekanton voll und ganz hinter der Forderung nach umfassender Gleichstellung von Frau und Mann in Politik, in Wirtschaft und Gesellschaft, wobei ich Gleichstellung aber als Verwirklichung der Chancengleichheit für beide Geschlechter und nicht als Gleichschaltung oder blosse Gleichmacherei verstehe.

Diese Chancengleichheit setzt ein konsequentes Verbot der Diskriminierung am Arbeitsplatz voraus. Ich meine, das ist eine wichtige Voraussetzung für eine gerechte und wirtschaftlich leistungsfähige Gesellschaft. Seit der Einführung des Gleichstellungsartikels im Jahre 1981 ist ja ausgiebig über die Gleichstellung debattiert worden. Dabei wurde deutlich, dass ihre Notwendigkeit von der Mehrheit der Bevölkerung anerkannt wird. Gemessen an der Quantität der Diskussionen ist aber die Qualität der Verbesserungen zugunsten der Frauen unbefriedigend ausgefallen. Reine Grundsatz- bzw. Absichtserklärungen, wie sie in zahlreichen Programmen oder Reglementen von Organisationen und Behörden Eingang gefunden haben, genügen leider nicht.

Um den Erwartungen in der Bevölkerung, besonders aber den Erwartungen der Frauen gerecht zu werden, ist der Gesetzgeber – d. h., sind wir – hier und heute gefordert, der umfassenden Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen konsequent zum Durchbruch zu verhelfen. Machen wir also ernst mit der Gleichstellung, machen wir doch Nägel mit Köpfen! Schaffen wir ein Gleichstellungsgesetz, das diesen Namen tatsächlich verdient, denn blosse Scheinlösungen genügen nicht! Echte Lösungen sind nötig, um die Gleichstellung in der Arbeitswelt voranzutreiben. Nur über eine Politik der Tatbeweise wird es uns nämlich gelingen, den spürbaren Vertrauensverlust der Schweizer Frauen in die Politik wieder wettzumachen.

Von grundsätzlicher Bedeutung ist auch, dass die Schweiz als rohstoffarmes Land nicht länger mehr als die Hälfte ihres Humankapitals auf einige wenige Berufs- oder Tätigkeitsbereiche – beispielsweise Krankenpflege, Fürsorge oder Erziehung – beschränken kann; damit lässt sie viel Humankapital brachliegen. Um im immer härter werdenden internationalen Wettbewerb bestehen zu können, ist doch unsere Wirtschaft auf das geistige Innovationspotential der Frauen angewiesen. Schaffen wir also die praktischen Voraussetzungen zur freien Entfaltung der Frauen.

Die gesellschaftliche Wirklichkeit hinkt aber der Verfassung hinterher. Dies wird auch durch die im Jahre 1988 präsentierten Forschungsergebnisse der Arbeitsgruppe «Lohnungleichheit» bestätigt. Eine ihrer Schlussfolgerungen besagt nämlich,

dass es zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann über die Lohngleichheitspolitik hinaus auch einer umfassenden Chancengleichheitspolitik bedarf. Diese Chancengleichheitspolitik soll die Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt in allen Bereichen verbessern und auch Diskriminierungen beim Eintritt in den und nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt erfassen.

Die Legislative – so meine ich – ist somit gefordert, den Verfassungsauftrag aus dem Jahre 1981 betreffend Lohngleichheit und genereller Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsbereich über ein griffiges Gesetz in die Tat umzusetzen. In einer Demokratie wird aber an ein solches Gesetz, das gesamtgesellschaftliche Tragweite hat, die Anforderung nach Ausgewogenheit gestellt. Die berechtigten Interessen der Arbeitgeberseite, der Wirtschaft und des Gewerbes, müssen in die Gesetzesarbeit einfließen und in der endgültigen Fassung berücksichtigt werden. Persönlich bin ich der Auffassung, dass der vorberatenden Kommission dies gelungen ist. Es ist verständlich, dass ein Gesetz mit einer gesamtgesellschaftlichen Tragweite gewisse Unsicherheiten und damit auch Ängste über die praktischen Konsequenzen hervorruft.

Das Schlagwort einer «möglichen Prozesslawine» verunsichert denn auch viele Gewerbler und Unternehmer. Diese Befürchtungen sind zwar ernst zu nehmen, aber in der Kommission haben wir uns informieren lassen und festgestellt, dass diese Befürchtungen nicht geteilt werden müssen, dass sie nicht gerechtfertigt sind.

In bestimmten Fällen ist es angebracht, über Gesetze in die Gesellschaft einzugreifen, um einen nicht länger tolerierbaren Zustand abzubauen. In solchen Fällen tritt das Deregulierungsmoment zugunsten der Intervention für gesamtgesellschaftliche Verbesserungen zurück. Die Gleichstellung der Geschlechter ist meines Erachtens ein solcher Fall, und ihre Verwirklichung bedarf adäquater Massnahmen; dazu gehören auch ein umfassendes Diskriminierungsverbot und ein verstärkter Kündigungsschutz.

In der vorberatenden Kommission sind deshalb grossmehrheitlich Anstrengungen unternommen worden, dass das Diskriminierungsverbot bereits für die Anstellung zu gelten hat. Es soll damit gegenüber der restriktiveren nationalrätlichen Fassung eine konsequentere, durchgehendere Lösung gefunden werden, nach der die Diskriminierung besser unterbunden werden kann.

Im Vorfeld dieser Debatte haben wir auch immer wieder gehört, dass vor allem die Beweislastregelung für viele besorgte Arbeitgeber ein Stein des Anstosses ist. Im Zusammenhang mit dem Antrag der Mehrheit unserer Kommission von einer «Umkehr der Beweislast» zu sprechen geht jedoch klar über die Sache hinaus, d. h., es zielt an der Sache vorbei. Im Sinne eines praktikablen Gesetzes soll die Beweislast lediglich «erleichtert» werden. Sie soll so definiert werden, dass eine Diskriminierung vermutet wird, wenn diese von den betroffenen Personen glaubhaft gemacht werden kann. Den Arbeitgebern soll aber selbstverständlich die Möglichkeit geboten werden, ihre Sorgfaltspflicht zu beweisen und sich damit zu exkulpieren.

Die sachlichen Qualitäten einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters werden auch in Zukunft für die Anstellung, für die Ausgestaltung des ganzen Arbeitsverhältnisses, ausschlaggebend sein können. Auf dieser Grundlage wird es auch den Arbeitgeberinnen und den Arbeitgebern nicht schwerfallen, ihre Personalentscheide glaubhaft zu begründen.

Das Gleichstellungsgesetz gemäss dem Antrag der Mehrheit der Kommission trägt somit den berechtigten Anliegen der Arbeitgeberseite voll und ganz Rechnung.

Aber nicht nur die neuen Rechtsansprüche auf der einen Seite sind zu beachten. Sie werden von der Arbeitgeberseite befürchtet, dort jedoch, wo die Sorgfaltspflicht erfüllt wird, sind überhaupt keine Prozesse zu befürchten. Die andere Seite ist doch die, dass gut ausgebildete und aufgrund von Möglichkeiten der freien Entfaltung motivierte Frauen einen Gewinn für unsere Gesellschaft, einen Gewinn für jedes Unternehmen, jeden Gewerbebetrieb usw., darstellen. Dies muss auch einmal zur Kenntnis genommen werden.

Mit Blick auf Europa – es wurde bereits von der Kommissionsprecherin angetönt – schaffen wir schliesslich mit dem vorlie-

genden Gesetz eine weitere, wichtige Voraussetzung für die Europaverträglichkeit unserer Rechtsordnung. Im übrigen beschliessen wir ja, was in fortschrittlichen europäischen Staaten um unser Land herum, aber auch in den USA bereits seit längerem Bestandteil der Rechtspraxis ist. Von einer Klageflut oder einer Prozesslawine kann auch in diesen Staaten nicht die Rede sein.

Vertrauen wir doch unseren Frauen! Warum sollten ausgerechnet sie häufiger «zum Richter springen», als wir Männer es tun? Es ist wahrlich an der Zeit, ein griffiges Gesetz zur konsequenten Aufhebung der Diskriminierung der Frauen zu beschliessen. Mit einem fortschrittlichen Gleichstellungsgesetz richten wir uns übrigens nach dem Grundsatz, wonach die Gleichstellung bei den Rechten auch die Voraussetzung für die Gleichstellung bei den Pflichten bildet.

Im Rahmen der 10. AHV-Revision – hier schlage ich nun den Bogen vom Gleichstellungsgesetz hinüber zur Sozialversicherungsgesetzgebung – ist aus finanzpolitischen und demographischen Gründen eine schrittweise Erhöhung des Frauenrentenalters von 62 auf 64 Jahre unausweichlich, denn die Zukunft des Sozialwerkes darf nicht durch kurzfristige Entscheide in Frage gestellt werden. Und die Folgen dieser Erhöhung des Frauenrentenalters sollen ja durch die von unseren Kollegen Beerli und Cottier eingebrachte Kompromisslösung gemildert werden. So kommen unsere Frauen während einer Übergangszeit quasi in den Genuss eines flexiblen Rentenalters, einer «AHV à la carte». Damit sollen sie bei der AHV so lange im Vorteil bleiben, bis die Gleichstellung auch am Arbeitsplatz vollzogen ist. Ist diese Gleichstellung dann verwirklicht, kann den Frauen auch Solidarität in der Frage der Erhöhung des Rentenalters zugemutet werden.

Nach den gleichen Rechten folgen – mit anderen Worten – dann auch die gleichen Pflichten, dies um so mehr, als die 10. AHV-Revision den Frauen mit dem Splitting, mit dem Betreuungs- und Erziehungsbonus, mit den Rentenverbesserungen für Geschiedene, Witwen und die sozial schwächsten Bezügerinnen (und Bezüger!) Verbesserungen bringen wird. Ein fortschrittliches Gleichstellungsgesetz ist somit – so meine ich – der goldene Schlüssel zur künftigen Sicherstellung der AHV. Mit einer solchen ganzheitlichen Sozialpolitik anerkennen wir die Leistungen der Frauen für unsere Gesellschaft, bauen aber gleichzeitig auch auf deren Leistungsbeurteilung zugunsten unserer Gemeinschaft. Wir wollen die vollständige Integration der Frauen ins politische, ins wirtschaftliche und ins gesellschaftliche Leben unseres Landes verwirklichen. Denken wir also daran – vor allem wir, liebe Kollegen, ich spreche Sie bewusst an –, wenn wir in der Detailberatung über die umstrittenen Artikel des Entwurfs zum Gleichstellungsgesetz abstimmen: Ein Nein zu einem konsequenten Gleichstellungsgesetz ist ein halbes Nein zur 10. AHV-Revision. Ein Ja hingegen ist ein Markstein auf dem Weg zu einer Gesellschaft, die auf eine echte Partnerschaft zwischen Frau und Mann baut, auch zur Sicherstellung unserer Sozialwerke.

Rhinow René (R, BL): Es ist bereits gesagt worden: Seit 13 Jahren verlangt die Verfassung, dass die Gesetzgebung für die Gleichstellung von Frau und Mann zu sorgen habe, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Beim Gleichstellungsgesetz geht es vor allem um das Erwerbsleben. Weil es um die Erfüllung eines Verfassungsauftrages und damit auch um ein eminent rechtsstaatliches Anliegen geht, verdient dieses Gesetz unsere klare Unterstützung.

Rechtliche Bestimmungen sind nötig, weil heute die Frauen im Erwerbsleben immer noch eindeutig benachteiligt sind. Das umstrittene Ausmass dieser Benachteiligung ist für mich weniger wichtig als die Tatsache, dass sie eindeutig existiert. Die Diskriminierung erstreckt sich vom Bereich der Lohnunterschiede bis hin zur Stellung der Frauen im Betrieb, ihre Chancen zur Beförderung. Sie betrifft also auch soziale und faktische Dimensionen, etwa im Rahmen der Fixierung der Geschlechter auf bestimmte Rollen und Funktionen. Prekär ist aber oft auch der Schutz ihrer Würde am Arbeitsplatz.

Das Gleichstellungsgesetz soll deshalb mit dazu beitragen, dass immer mehr Menschen, vor allem Frauen, aber auch

Männer, die Vielfalt möglicher Lebensformen, die Chancen der individuellen Lebensgestaltung nach unterschiedlichen Vorstellung und Idealen, nutzen können.

Die Umsetzung des verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrages durch das Gesetz hat wirkungsvoll zu erfolgen. Es geht nicht an, Recht zu setzen, das in der luftigen Sphäre der Symbolik hängenbleibt. Deshalb ist es wichtig, dass wir das Diskriminierungsverbot auch auf die Anstellung erstrecken – dies entgegen dem Beschluss des Nationalrates. Denn mit deren Ausklammerung würde das Gesetz, ich zitiere Frau Nationalrätin Spoerry, «nicht zu einer Hilfe für die Frauen auf dem Arbeitsmarkt, sondern zu einem Bumerang».

Deshalb sieht der Gesetzentwurf auch zu Recht Instrumente vor, die diesem Regelungszweck entsprechen:

1. Die Beweiserleichterung in Artikel 5, nach welcher bei genau bezeichneten Tatbeständen eine Diskriminierung vermutet wird, wenn diese von der benachteiligten Person glaubhaft gemacht wird. Ohne diese Beweiserleichterung – die nicht als Beweislastumkehr qualifiziert werden darf, wie Herr Küchler bereits mit Recht gesagt hat – würden die heutige schwierige Beweissituation und damit auch ein zentrales Klagehindernis fortauern.

Aus diesem Grunde unterstütze ich die Fassung der Kommissionmehrheit, welche die Beweiserleichterungen nicht nur auf die Lohndiskriminierung beschränken will, sondern sie namentlich auch für die Anstellung und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen vorsieht.

2. Das Gesetz, d. h. der Entwurf dazu, bringt in einem gewissen Umfang ein erweitertes Verbandsklagerecht, das weniger der Durchsetzung individueller Interessen, sondern vielmehr, in Form der Feststellungsklage und nur der Feststellungsklage, der Klärung von Grundsatzfragen dient und das eindeutig einem Behördenklagerecht, wie es andere Länder kennen, vorzuziehen ist.

3. Der Gesetzentwurf sieht einen Schutz vor RacheKündigungen vor. Damit wird ein weiteres Klagehindernis beseitigt, denn die Klagen in privatwirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen wurden jeweils aus Angst vor Entlassungen erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingereicht.

Was gegen dieses Gesetz oder einzelne Teile davon vorgebracht worden ist, hält einer vorurteilslosen Prüfung nicht stand. Einmal ist in Erinnerung zu rufen, dass nicht nur die individuellen Freiheiten, sondern auch die Gleichberechtigung zu den Menschenrechten gehört. Es geht deshalb nicht an, einseitig vor einer Einschränkung der Privatautonomie zu warnen, wenn es auf der anderen Seite auch um ein menschenrechtliches Anliegen geht. Zum anderen ist dieses Gesetz, wie es als Entwurf vorliegt, wirtschaftsverträglich. Ein Gutachten des Instituts für empirische Wirtschaftsforschung an der Universität Zürich über die wirtschaftlichen Auswirkungen dieses Gesetzes bestätigt nicht nur diese Aussage, sondern kommt sogar zum Schluss, dass die Gleichstellung auch im Interesse der Unternehmungen und der Gesamtwirtschaft liege, ja, dass Betriebe, welche davon lebten, dass sie Frauen schlechter behandelten als Männer, im Rahmen der europäischen Konkurrenz auf die Dauer nicht mehr erhaltungsfähig seien.

Ganz abgesehen davon ist darauf hinzuweisen, dass wir uns mit diesem Gesetz – von kleinen Ausnahmen abgesehen – nur dem europäischen Standard angleichen. Und wir können doch nicht im Ernst das Ziel verfolgen, bessere Wettbewerbsbedingungen durch eine Diskriminierung der Frauen schaffen oder erhalten zu wollen.

Und schliesslich der vielleicht wichtigste Punkt. Das Gesetz soll – wie in vielen anderen Fällen – nur, aber eben gerade dort greifen, wo diskriminiert wird. Um diesen Begriff sind viele Missverständnisse entstanden, bewusst oder unbewusst, und es wird auch in der öffentlichen Diskussion darum gehen, diese Missverständnisse auszuräumen. «Diskriminierung» heisst unterschiedliche Behandlung ausschliesslich und nur aufgrund des Geschlechts und auch dann nur, wenn keine sachliche Rechtfertigung vorliegt. Wer nicht diskriminiert, hat nichts, aber auch gar nichts zu befürchten. Es mutet deshalb seltsam an, wenn zuweilen von einer «drohenden Prozesslawine» oder von «untragbaren neuen administrativen Lasten» die Rede ist. Das wäre ja nur dann zu befürchten, wenn künftig

Diskriminierungen in grösserem Ausmass vorkommen sollten. Und genau das wollen wir ja verhindern.

Gewiss, mit diesem Gesetz allein erreichen wir die völlige Gleichstellung der Geschlechter nicht, aber es ist ein wichtiger Schritt, und diesen Schritt müssen wir jetzt machen. Und wer davon überzeugt ist, dass die Gleichstellung in anderen Bereichen unter Umständen auch Nachteile für Frauen mit sich bringen kann, der sollte hier erst recht ja sagen, als glaubwürdiges Zeichen, dass ihm die Gleichberechtigung ein echtes Anliegen ist.

Zimmerli Ulrich (V, BE): Wir tun uns einmal mehr recht schwer mit der Erfüllung von verfassungsmässigen Rechtsetzungsaufträgen. Ich möchte hier an die Voten der Herren Petitpierre und Rhinow anknüpfen. Es sind in der Tat mehr als 13 Jahre her, seit Volk und Stände dem Gleichstellungsartikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung zugestimmt und damit eigentlich nichts anderes getan haben, als das in der Verfassung noch ausdrücklich festzuschreiben, was in einem demokratischen Rechtsstaat eigentlich selbstverständlich ist: nämlich die Gleichberechtigung von Mann und Frau, insbesondere in Familie, Ausbildung und Arbeit.

13 Jahre ist es also gegangen, bis der Ständerat als Zweitrat auf Gesetzesstufe das konkretisieren kann, was verfassungsrechtlich vorgegeben und auf den ersten Blick unbestritten ist. Ich darf hier mit Blick auf die Voten, die hier abgegeben worden sind, eine kleine Klammer öffnen: Üblicherweise brauchen wir ja in unserem Land nicht erst eine gesetzliche Grundlage, um das umzusetzen, was verfassungsrechtlich selbstverständlich ist.

Was lange währt, wird endlich gut, möchte man gerne sagen. Aber so einfach ist es nicht, wie die Vorarbeiten zum Gleichstellungsgesetz, die intensiven Beratungen im Nationalrat und die vielen Zuschriften zeigen, die wir alle in letzter Zeit bekommen haben. Man ist sensibilisiert, oft verunsichert, bemüht das Schlagwort «Überregulierung» und fürchtet einmal mehr um die schweizerische Eigenart und sieht, zumindest für die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Schweiz, schwarz.

Zugegeben, es ist keine leichte Kost, die uns heute serviert wird. Kann es auch nicht sein, wenn man bedenkt, in welch sensiblen Bereichen wir uns zu legiferieren anschicken. Das richtige Mass zu suchen und zu finden ist aber gerade beim Gleichstellungsgesetz eine ebenso faszinierende wie schwierige Aufgabe.

Der Bundesrat hat sich mit der Botschaft und dem Gesetzentwurf gewiss Mühe gegeben, er hat uns manchmal auch etwas Mühe gemacht. Wie bereits der Nationalrat mit Grund mehr oder weniger offen kritisiert hat, wirkten der bundesrätliche Gesetzentwurf und insbesondere der Botschaftstext manchmal etwas technokratisch und ideologisch, ja fast etwas fundamentalistisch.

Aber der Nationalrat hat durchaus gut daran getan, das Grundsätzliche zu betonen und für die Umsetzung des Gesetzgebungsauftrages das Unerlässliche wirklich zu unterstreichen und auf beschränkt praktisch tauglichen Ballast zu verzichten. Dabei hat er aber meines Erachtens einerseits überzogen – ich denke an die Ausklammerung der Anstellung vom Diskriminierungsverbot –, andererseits hat er neue Probleme geschaffen, etwa bei der meines Erachtens viel zu detaillierten Normierung der Diskriminierung durch sexuelle Belästigung, bei aller Anerkennung für das Bemühen, gerade auch in diesem Punkt die Systematik des Gesetzes zu verbessern.

Ich bin sehr froh darüber, dass sich unsere Kommission intensiv bemüht hat, nochmals Verbesserungen anzubringen. Ich halte das Ergebnis dieses anspruchsvollen gesetzgeberischen Optimierungsprozesses für präsentabel, ja mehr noch, für konsensfähig, auch für jene Kreise, die mit der Normierung der Gleichstellung von Mann und Frau auf Gesetzesebene nach wie vor Mühe haben.

Wo liegen aus meiner Sicht die Verbesserungen? Es sind vor allem drei.

Erstens liegt eine Verbesserung beim Einbezug der Anstellung. Die Herren Petitpierre und Rhinow haben das mit Recht unterstrichen. Wenn die Verfassung klarerweise Gleichstel-

lung im Bereich Arbeit verlangt, gehört die Anstellung unbestreitbar dazu, jedoch mit einer praxistauglichen Regelung; und diese hat die Kommissionsmehrheit meines Erachtens gefunden. Die aus Wirtschaftskreisen geäußerte Kritik ist unbegründet.

Zweitens ist das Verbot der Diskriminierung durch sexuelle Belästigung in Artikel 3bis nunmehr so formuliert, wie es unserer Rechtstradition entspricht.

Drittens wurde das System der Rechtsansprüche und Sanktionen nochmals von Grund auf geprüft und teilweise überarbeitet. Das Ergebnis ist meines Erachtens rechtsdogmatisch überzeugend und auch praktikabel. Eine Lawine von Rechtsfällen ist gewiss nicht zu befürchten, wenn das Gesetz auf der Grundlage der Kommissionsanträge verabschiedet wird.

Zusammenfassend möchte ich das Ergebnis der Kommissionsarbeiten wie folgt würdigen: In weniger als zwanzig nunmehr gut lesbaren Artikeln werden Rechtsregeln für die Gleichstellung von Mann und Frau im Erwerbsleben und im Arbeitsverhältnis aufgestellt, die dem Geist des Gleichstellungsartikels der Verfassung entsprechen und die nichts, aber auch gar nichts enthalten, was die verfassungsmässig gewährleistete Vertragsfreiheit oder Privatautonomie über Gebühr beschränkt.

Es sind Regeln, die in allen Teilen einer vernünftigen Auslegung und Anwendung zugänglich sind und von allen verstanden werden können, die guten Willens sind. Das ist nach meiner festen Überzeugung immer noch die Mehrheit in unserem Schweizervolk, das einen ausgeprägten Sinn für Gerechtigkeit hat.

Ich bin selbstverständlich für Eintreten.

Plattner Gian-Reto (S, BS): Wir sind der Zweitrat, und es haben schon drei Rechtsprofessoren vor mir geredet. Ich denke, es ist alles gesagt worden, was vernünftigerweise über dieses Gesetz gesagt werden kann. Es ist ein höchst nötiges Gesetz, es ist höchst zeitgemäss. Es ist höchste Zeit, dass es endlich kommt.

Trotz der Selbstverständlichkeit, die man diesem Gesetz zuordnen muss, kann man feststellen, dass es Leidenschaften geweckt hat und noch wecken wird – ich wage diese Prognose –, die über seine tatsächliche Bedeutung hinausgehen. Man kann das nur verstehen, wenn man die Sache nicht als juristische Selbstverständlichkeit in einer Demokratie betrachtet, wie es Kollege Zimmerli gesagt hat, sondern wenn man begreift, dass hier Leidenschaften geweckt werden, die auf unsere kulturelle Tradition und unsere gesellschaftliche Situation zurückgehen, insbesondere auf die Situation der Schweizer Frauen. Sie mussten in der Schweiz lange um die Gleichberechtigung kämpfen, und sie haben sie mit diesem Gesetz noch nicht endgültig erreicht. Der Kampf war hart, er war schmerzlich. Ein erster grosser Sieg war die Einführung des Frauenstimmrechts – nach vielen, vielen Jahren des Kampfes und lange, nachdem sich in Europa das Frauenstimmrecht längst durchgesetzt hatte. Trotz dieses harten Kampfes war dann auch die Enttäuschung in den Jahren nach 1971 gross, als die Frauen begreifen mussten, dass trotz ihres Stimmrechts die alltägliche Diskriminierung nicht einfach verschwunden war.

Die Diskriminierung der Frauen in unserer Gesellschaft sitzt eben viel tiefer als nur darin, dass ein Gesetz fehlt, sondern sie sitzt in unserer Auffassung von der Frau. Wir sehen die Rolle der Frau in unserer Gesellschaft als die einer Dienerin, einer pflegenden, einer bewahrenden Person, sie ist jedenfalls subsidiär zu den Handlungen der Männer. Die Männer handeln, sie bestimmen, sie verändern, und die Frauen reparieren das, was die Männer alles angerichtet haben. Diese Einstellung sitzt sehr tief in unserer Tradition. Man findet sie weit über die Schweiz hinaus, sie hat sich aber in diesem Land vielleicht am stärksten erhalten. Ich erlaube mir eine Bemerkung gegenüber unserem Vizepräsidenten, der leider im Moment abwesend ist: Wenn er in seinem Votum von «unseren Frauen» spricht, läuft mir ein kalter Schauer über den Rücken. Dass man die Worte «unsere Frauen» überhaupt brauchen kann, ist Beweis eines paternalistischen Konzepts. Es zeigt, wie tief das Problem in den Hirnen der Männer sitzt.

Ich erinnere mich an meine Mutter, die eine der ersten Gymnasiastinnen im Kantonshauptort Chur war, zwei Frauen waren in einer Klasse von 25 Schülern und Schülerinnen. Sie hatte es gewiss nicht leicht. Sie war damals eine der wenigen Studentinnen an der Universität. Sie hat als eine frühe Frauenrechtlerin versucht, ihre drei Kinder und den Beruf als Juristin miteinander zu vereinen und das eine für das andere nicht zu vernachlässigen. Sie ging an viele Fackelumzüge in der Stadt Zürich, wo wir damals lebten, und ich erinnere mich gut, wie oft sie mit Tränen in den Augen nach Hause kam, weil die Bemerkungen der Männer, die am Strassenrand standen und diese «aufmüpfigen» Frauen vorbeiziehen sahen, sie zutiefst beleidigt und verletzt hatten. Sie waren eben von einem Niveau, wie man es sich wohl nur als Frau in diesem Land gefallen lassen musste.

In diesem Zusammenhang kann dieses Gesetz nur als ein Versuch betrachtet werden, wenigstens auf zwei Gebieten die Gleichstellung einmal weiter voranzutreiben: auf dem Gebiet des Erwerbslebens und – mit Verbot, Strafbarmachung und Ahndung – auf dem Gebiet der sexuellen Belästigung in den Betrieben. So wichtig der Inhalt dieses Gesetzes ist, so wenig wird er die Einstellung der Männer ändern. Dies führt mich zur Prognose, die Sie wohl mit mir teilen: Ich denke, die Wirkung dieses Gesetzes wird weit hinter den Hoffnungen der Befürworter zurückbleiben, und umgekehrt wird die Wirkung dieses Gesetzes aber auch weit hinter den Ängsten der Gegner zurückbleiben. Insbesondere auf dem Gebiet der Gleichstellung im Erwerbsleben werden die Wirkungen des Gesetzes wohl ausschliesslich bei ganz eklatanten Verletzungen im Zusammenhang mit der Anstellung und der Entlohnung von ganzen Kategorien von Frauen zu suchen sein.

Im Bereich einzelner, individueller und subtilerer Diskriminierungen wird es kaum möglich sein, eine Diskriminierung nachzuweisen. Im Einzelfall wird es immer möglich sein – und das Gesetz erlaubt das richtigerweise auch –, nichtdiskriminierende Gründe anzuführen, warum jemand nun eine Person einer anderen vorgezogen hat, um die tatsächliche Diskriminierung, die vorhanden sein könnte, zu bestreiten.

Das Gesetz – so hat einer meiner Kollegen in der Kommission gesagt – wird ein Gesetz sein, das eigentlich nur die Dummen trifft, nämlich jene, die so dumm sind, dass sie ihre versuchte Diskriminierung bei der Anstellung im Einzelfall auch zugeben; all jene, die etwas klüger sind, werden das vorbringen, was nicht unter dieses Gesetz fällt, nämlich andere Gründe. Das ist auch richtig so. Ich kann mir kein Gesetz vorstellen, dass gewissermassen Gewissensforschung bei den Arbeitgebern betreiben würde. Das Gesetz ist in diesem Sinne richtig aufgezo-gen. Langfristig wird es sicher etwas bewirken, aber ich warne vor übertriebenen Hoffnungen und Ängsten.

Lassen Sie mich noch ein paar Worte zur Behandlung dieses Gesetzentwurfes in den beiden Räten sagen: Der Erstrat hat dem Entwurf des Bundesrates, der zwar – da stimme ich Kollege Zimmerli zu – manchmal etwas technokratisch formuliert war, aber doch in seiner ganzen Anlage ein durchaus gemässiger Entwurf war, so viele Zähne gezogen, wie es den tiefgreifenden Männerängsten in jenem Rat entsprochen hat, so dass das Gesetz nachher ziemlich zahlos dagestanden hätte. Es wäre ein Gesetz gewesen, von dem man mit Recht hätte sagen können, es sei ein Gesetz zuviel, denn es bringe nichts ausser Umtriebe.

Aber unsere Kommission – und ich bin fast sicher, dass das Plenum ihr folgen wird – hat dieses zahnlöse Gebiss wieder saniert und dem Gesetz damit «den Biss» zurückgegeben, den es so dringend haben muss, wenn es überhaupt etwas an den gesellschaftlichen Zuständen ändern und den Verfassungsauftrag verwirklichen soll. Es ist wieder einmal ein Fall, der zeigt, dass sich der Ständerat als die zuverlässigere, die liberalere, die aufgeschlossener und letztendlich auch als die konsensfähigere der beiden Kammern etabliert. Das war schon so bei den Vorlagen zu Ficheneinsicht, Amtshilfe, Steuervergehen, bei den Beschlüssen zu Teilen der 10. AHV-Revision, beim Beschwerderecht der Umweltorganisationen im Natur- und Heimatschutzgesetz und im Umweltschutzgesetz – und das ist wohl auch wieder bei diesem Gleichstellungsgesetz so.

Ich möchte einmal deutlich all jenen, die diese Kammer immer wieder abschaffen möchten, weil sie natürlich in Zeiten stürmischen Fortschritts die bedächtiger Kammer ist, ins Stammbuch schreiben, dass der Ständerat in Zeiten eines Backlash – und in einer solchen Zeit des Backlash von rechts leben wir – die widerstandsfähigere Kammer ist als der Nationalrat. Ich danke meinen Kolleginnen und Kollegen in der Kommission dafür, dass Sie sehr gute Arbeit geleistet haben, die weit über das hinausging, was ich als Physiker habe beitragen können. Es hat die Juristen diesmal wirklich gebraucht! Ich danke Ihnen, dass Sie willens sind, auf diesen Gesetzentwurf einzutreten, und empfehle Ihnen, immer den Anträgen der Mehrheit zu folgen, dann werden Sie ein gutes Gesetz verabschieden.

Beerli Christine (R, BE): Die Schlussworte des Eintretensreferates von Josi Meier haben mir wieder einmal klargemacht, welch ein Privileg der späten Geburt ich besitze. Ich durfte mit 20 Jahren das Stimm- und Wahlrecht einfach entgegennehmen als Selbstverständlichkeit, und es liegt mir darum viel daran, meine Ausführungen mit einem grossen Dank zu beginnen, mit einem Dank an Josi Meier und alle Frauen, die mit ihrem grossen Einsatz und manchmal harten Kampf mitgeholfen haben, dass es so weit gekommen ist, dass wir diese Rechte nun als selbstverständlich ansehen dürfen.

Lassen wir uns jedoch nicht blenden, und verfallen wir nicht der Illusion zu glauben, mit der Verabschiedung des vorliegenden Gesetzes sei die Gleichstellung realisiert oder man sei ihr auch nur einen wesentlichen Schritt näher gerückt. Gleichberechtigung muss gelebt werden, jeden Tag neu. Sie äussert sich bei den Verrichtungen der Kleinigkeiten des Alltags und muss fest in unseren Köpfen und Herzen verankert sein.

Das Gesetz, das wir heute verabschieden werden, kann somit nicht Gleichstellung gewährleisten, es kann jedoch – und dies ist sehr wichtig – aufzeigen, wo die von unserer Gesellschaft nicht mehr geduldeten Grenzen der Ungleichbehandlung liegen, was wir als Diskriminierung wegen des Geschlechtes beurteilen und daher nicht mehr dulden wollen.

Stossende Ungleichbehandlungen von Frau und Mann in der Arbeitswelt sollen in Zukunft nicht mehr vorkommen. Dies ist das Ziel der Vorlage. Und um dieses Ziel auch nur einigermaßen erreichen zu können, ist es absolut unerlässlich – entgegen der Version des Nationalrates –, auch die Diskriminierung bei der Anstellung zu ahnden. Wird dies nicht getan, so bleibt das Gesetz ein Papiertiger und kann – im Extremfall – mit Leichtigkeit dadurch umgangen werden, dass man einfach keine Frauen anstellt.

Die Vorlage wurde von Ihrer Kommission meiner Meinung nach – abgesehen von der Aufnahme der Diskriminierung bei der Anstellung, die für mich selbstverständlich ist – noch in drei weiteren Punkten konsequenter und klarer ausgestaltet.

1. Bei der Diskriminierung durch sexuelle Belästigung hat Ihre Kommission klar zwischen der Haftung des Arbeitgebers nach Artikel 101 OR und der Haftung nach dem neuen Gesetz unterschieden und festgehalten, dass eine Entschädigung nach dem Gleichstellungsgesetz lediglich geschuldet ist, wenn der Arbeitgeber nicht nachweisen kann, dass er alle ihm zumutbaren Massnahmen getroffen hat, um sexuelle Belästigungen zu verhindern. Dem Arbeitgeber steht demzufolge in diesem Bereich die Möglichkeit einer Exkulpation zu.

2. Ihre Kommission hat in Artikel 4 Absatz 2ter die Gesamtsumme der von einem Arbeitgeber in einem Fall zu bezahlenden Entschädigung auf sechs Monatslöhne beschränkt und so für die Arbeitgeber Klarheit geschaffen und meiner Meinung nach einen Punkt eliminiert, der zu grossen Sorgen auf Arbeitgeberseite Anlass gab.

3. In Artikel 5 begnügt sich Ihre Kommission – abgesehen von der Diskriminierung bei sexueller Belästigung – mit der Glaubhaftmachung des Sachverhaltes, durch die eine Diskriminierung behauptende Person. «Glaubhaft machen» ist ein gängiger Rechtsbegriff und bedeutet mehr als behaupten, jedoch weniger als beweisen. Er umfasst genau das, was der in diesem Verfahren stehenden Person zuzumuten ist, was sie in ihrer Lage auch tun kann, wenn sie keine Akteneinsicht hat. Diese drei Punkte sind klare Verbesserungen der Vorlage. Ich bitte Sie daher, auf diese Vorlage einzutreten.

Salvioni Sergio (R, TI): L'articolo 4 paragrafo 2 della Costituzione federale è entrato in vigore con la votazione popolare del 1981. Da allora la legge avrebbe dovuto praticamente essere proposta e votata, in quanto si tratta di una legge di esecuzione di una norma costituzionale. Purtroppo da quel giorno sono trascorsi 13 anni, e solo oggi la legge di esecuzione della norma costituzionale giunge in Parlamento.

Occorre dire che in questi 13 anni molto è stato fatto a livello di coscienza collettiva. Bisogna dire che abbiamo potuto constatare come le donne hanno potuto assumere posti sia nell'amministrazione pubblica, sia nell'amministrazione privata, che prima sicuramente non avrebbero potuto assumere. Ciò significa che è cambiata la mentalità. E questo è un dato estremamente confortante, perché non c'è nessuna legge che può cambiare una situazione di fatto se non cambia la mentalità della gente.

Tuttavia la legge era necessaria, per evitare una discriminazione sul lavoro e soprattutto nei ceti medi e nei ceti medi inferiori; discriminazione che certamente ancora esiste a livello di salario e a livello di opportunità.

La vostra commissione ha cercato di conciliare due principi in contrasto tra di loro, cioè il principio della libertà contrattuale da un lato e il principio della parità di diritti tra uomo e donna dall'altro. Evidentemente, in certe situazioni questi due principi potevano collidere, e le soluzioni adottate hanno cercato di ridurre al minimo la possibilità di un conflitto.

Infatti, proprio per questo motivo la vostra commissione non ha ritenuto di assumere nel testo il principio che la discriminazione si applica anche alla messa a concorso di un posto, e questo per il fatto che la messa a concorso non è ancora un contratto di lavoro. La messa a concorso è un atto libero di un datore di lavoro per assumere qualcuno, e si ritiene che debba restare nella sua libertà, nel suo giudizio di indicare di quale sesso egli desidera che sia il futuro dipendente: pensiamo a necessità nell'ambito delle funzioni pubbliche, ma anche nell'ambito del settore privato.

Secondariamente si risolve il grosso problema dell'inversione o meglio della facilitazione dell'onere della prova nell'ambito della discriminazione, che nel testo del Consiglio federale ed in quello uscito dai lavori del Consiglio nazionale, comprendeva anche le molestie sessuali.

Ora abbiamo ritenuto, data la delicatezza della materia, di separare le molestie sessuali dalle altre discriminazioni. Per cui l'alleggerimento dell'onere della prova funziona ed è applicato comunque con una certa moderazione, ancora introdotta da parte della commissione, per le discriminazioni normali sull'assunzione ecc., ma non si applica per quanto concerne le molestie sessuali che debbono per contro essere provate. La motivazione di questa decisione sarà poi data al momento in cui discuteremo gli articoli 4 e 5, ed è d'altronde abbastanza comprensibile.

Ritengo che tutto sommato la commissione abbia fatto un ottimo lavoro. In definitiva la legge è stata migliorata, ed è stata rafforzata a mio giudizio soprattutto la protezione delle donne. E' stato rafforzato il principio di raggiungere una parità di «chances», una parità di opportunità tra uomini e donne nell'ambiente del lavoro.

Naturalmente questa legge dovrà essere accompagnata da una presa di coscienza, da una modifica di mentalità in quei settori in cui questo non è ancora avvenuto, per poter svolgere a pieno i propri effetti. Questa è una legge per la quale il miglior augurio che si possa fare è che non debba mai essere applicata.

Simmen Rosmarie (C, SO): Es ist in diesem Saal nicht unbedingt beliebt, wenn Nichtkommissionsmitglieder auch noch das Wort ergreifen und damit die Debatte verlängern. Auch mich beeindruckten jeweils die Statistiken über die Dauer der Sitzungen des Ständerates, die in den letzten Jahren ja markant zugenommen hat. Ich will mich deshalb auch kurz fassen, um so mehr, als die materielle Würdigung der Vorlage sehr einlässlich erfolgt ist. Aber ich möchte mir die Gelegenheit nicht entgehen lassen, hier meiner Genugtuung und meiner Freude darüber Ausdruck zu geben, dass wir heute in diesem Saal das Gleichstellungsgesetz beraten.

Es wäre übertrieben, zu behaupten, dass wir damit eine avantgardistische Tat vollbrächten, dafür ist es, bald 14 Jahre nach Annahme des Verfassungsartikels, wohl doch etwas spät. Aber wir haben heute eine gute Vorlage vor uns, hinter die ich mich voll stellen kann und die auch einen Vergleich mit dem Ausland nicht zu scheuen braucht.

Ich hatte letzte Woche an der Konferenz der Interparlamentarischen Union Gelegenheit, an einem Projekt mitzuarbeiten; es ging darum, Leitlinien zu einer besseren Beteiligung beider Geschlechter am politischen Leben in den verschiedensten parlamentarischen Systemen auszuarbeiten. Bei dieser Arbeit wurde mir wieder einmal klar, wie sehr wir weltweit noch von einem wirklichen Gleichgewicht punkto Vertretung von Frauen und Männern entfernt sind. Die grosse Frage, die letzte Woche im Raum gestanden hat, war natürlich diejenige, wie die Parlamentswahlen in Schweden ausgehen würden, und zwar nicht nur punkto Parteienvertretung, sondern auch punkto Beteiligung der Frauen im Parlament. Seit zwei Tagen wissen wir es: Im neuen schwedischen Parlament sitzen zwei Fünftel Frauen. Soweit sind wir, mit knapp einem Fünftel, noch nicht. Aber das Gleichstellungsgesetz, wie es jetzt vorliegt, ist ein Erlass, der ein viel weiteres Gebiet als nur die Politik umfasst, und es ist wohl ein glücklicher Zufall, dass es gerade heute auf unserem Plan steht.

Ich werde diesen Erlass gern und mit Überzeugung verwenden, auch in Diskussionen mit ausländischen Kolleginnen und Kollegen.

Selbstverständlich bin auch ich für Eintreten und für die Fassung der Mehrheit.

Martin Jacques (R, VD): Il me paraît inutile, en préambule, de rappeler les raisons motivant le projet de loi qui nous est soumis aujourd'hui. De nombreuses explications ont déjà été exposées, tant sur la réalité des inégalités que sur les moyens ou les mesures indispensables pour que l'égalité ne soit plus seulement inscrite comme principe dans nos textes constitutionnels, mais devienne effective.

Cet objectif représente en effet un des enjeux importants de notre société actuelle, parce qu'il exige de notre part une volonté politique affirmée et inscrite dans la durée. Je ne partage ni l'enthousiasme inconditionnel ni le refus catégorique exprimé par certaines et certains à l'endroit de la loi sur l'égalité. Cependant, je vous recommande d'entrer en matière.

Celles et ceux, et c'est surtout la raison de mon intervention, qui ont en mémoire la réponse négative du gouvernement vaudois à la procédure de consultation de 1991 pourraient être surpris par ma position. Celle-ci est dictée par deux éléments essentiels, qui exigent de notre part que nous assumions avec discernement notre responsabilité face au problème des inégalités, mais encore que nous le fassions de manière conséquente.

Nos préoccupations par rapport à la situation économique et à la grave détérioration du marché de l'emploi, auxquelles nous sommes confrontés depuis trois ans, ne doivent pas occulter les répercussions que cette crise pourrait avoir sur la situation professionnelle des femmes, dans tous les domaines de la vie quotidienne. Si, par le passé, la place de la femme dans notre société a toujours été tributaire du contexte économique, il est de notre responsabilité aujourd'hui de prendre des mesures adéquates pour éviter que l'histoire ne se répète. La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes représente à mon avis une de ces mesures. Celle-ci, tout en disposant les conditions-cadres en faveur d'une plus grande égalité professionnelle entre femmes et hommes, fixerait des limites non pas symboliques, mais réelles, pour prévenir le risque que les discriminations ne s'amplifient dans les années à venir.

D'autre part, il s'agit de se souvenir des décisions que les Chambres fédérales ont prises en 1992 concernant le Traité sur l'Espace économique européen. Je n'ai pas l'intention de revenir sur les résultats de la votation du 6 décembre 1992, cependant quelques constats doivent être faits par rapport au dossier de l'égalité. Les Chambres fédérales, majoritairement favorables à l'Espace économique européen – il y avait pratiquement unanimité dans notre Conseil –, avaient accepté l'ensemble du paquet Eurolex, condition alors indispensable pour

une adhésion. Par nos votes positifs, nous nous engageons à procéder aux adaptations interactives de notre législation, dont celle relative à l'égalité entre femmes et hommes, la législation européenne étant nettement plus avancée que celle de la Suisse dans ce domaine.

Suite au résultat négatif de la votation populaire, je crois primordial d'éviter qu'un décalage ne s'installe durablement avec l'Europe, par exemple sur le plan de nos législations respectives. Cet objectif m'importe d'autant plus que les citoyennes et citoyens du canton de Vaud s'étaient prononcés de façon massive et claire en faveur de l'Espace économique européen. Plus encore, il me paraît inacceptable que ce même sénat considère qu'il y a un après-6 décembre 1992, pour certains dossiers, mais que d'autres ne sont plus à considérer.

Pour ces motifs essentiels, je vous demande d'entrer en matière.

Schoch Otto (R, AR): Sie haben sicher festgestellt, dass alle Voten der Kommissionsmitglieder und der nicht zur Kommission gehörenden Ratsmitglieder in dieser Eintretensdebatte auf der gleichen Ebene lagen. Einhellig stimmt man der Vorlage zu, einhellig votiert man für Eintreten, einhellig bringt man zum Ausdruck, dass die Vorlage, insbesondere nach den durch die Kommission für Rechtsfragen unseres Rates vorgenommenen Verbesserungen, nicht nur einwandfrei dem Verfassungsauftrag aus dem Jahre 1981 gerecht werde, sondern auch den berechtigten und ausgewiesenen Interessen der Frauen zu genügen vermöge und dass sie auch konsensfähig sei. Sie stellen also eine umfassende Übereinstimmung aller Ratsmitglieder fest, die sich geäussert haben.

Ich teile diese Auffassungen vorbehaltlos und ohne die geringste Einschränkung. Ich könnte praktisch alles unterschreiben, was gesagt worden ist, und Nuancen mit Bezug auf paternalistische Haltungen möchte ich in diesem Zusammenhang einfach übergehen, wenn Herr Plattner mir diese Grosszügigkeit gestattet. Es liegt mir daran festzuhalten, dass ich gleicher Meinung bin wie alle Votanten in dieser Eintretensdebatte.

Ich habe aber das Bedürfnis, die Idylle, die sich abzeichnet, ein bisschen zu stören, weil ich weiss, dass es im Volk gar nicht so einhellig und gar nicht so idyllisch tönt, wie es bei uns jetzt den Anschein erweckt, im Gegenteil. Sie können sich darauf gefasst machen, dass es in einer Referendumsabstimmung über dieses Gesetz – das Referendum wird, wie wir die politische Landschaft kennen, sicher kommen – noch zu einem ganz bösen Erwachen kommen wird. Wir erleben das jetzt aktuell im Hinblick auf die Abstimmung vom nächsten Wochenende.

Wir hatten mehr oder weniger die gleiche Geschlossenheit im Rat bei der Antirassismustvorlage, und wir erleben jetzt am eigenen Leib, was mit einer solchen Referendumskampagne verbunden sein kann. Bei diesem Gesetz wird sich genau das gleiche wieder abspielen. Die Gegnerschaft ist bereits formiert, sie setzt sich nämlich aus den gleichen Personen zusammen, die jetzt gegen die Antirassismustvorlage antreten. Es muss nur der Briefkopf geändert werden, und die gleichen Herren Rahm, Fischbacher, die gleichen Vertreter der Auto-Partei werden gegen dieses Gesetz antreten. Davor möchte ich Sie warnen, darauf möchte ich Sie hinweisen. Wir müssen uns heute schon auf einen harschen Gegenwind in der mit Sicherheit kommenden Referendumsabstimmung einstellen. Wir dürfen uns nicht von der Geschlossenheit in unseren Reihen einlullen lassen, sondern wir müssen uns darüber klar sein, dass einiges auf uns zukommen wird.

Es wird in diesem Zusammenhang nicht genügen, einfach nur auf den Verfassungsauftrag zu verweisen oder zu sagen, in den umliegenden Ländern, in der EU oder in den Vereinigten Staaten sei das alles auch Mode. Wir müssen uns mehr einfallen lassen, wir müssen uns auch kämpferische und entschlossenere Positionen einfallen lassen, als einfach nur auf das zu verweisen, was schon gerechtfertigt sei.

Das wollte ich Ihnen sagen, um Sie vor Illusionen zu warnen und um Sie nicht einschlafen zu lassen, damit wir im Hinblick auf die Auseinandersetzung über dieses Gesetz im kommenden Referendumskampf gegenüber dem Volk bestehen und

eine, wie ich hoffe, überzeugende Annahme des Gesetzes durch das Volk erreichen.

Seien Sie also wachsam, stellen Sie sich auf eine engagierte Auseinandersetzung ein. Dann tun wir dem Gesetz den Dienst, den es verdient, und dann machen wir für das Gesetz das, was wir machen müssen, um es beim Volk durchzubringen.

Koller Arnold, Bundesrat: Mann und Frau sind gleichberechtigt, sie haben insbesondere Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Diese in Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung enthaltenen Grundsätze entsprechen, und dies trotz dem berechtigten Kassandrarauf von Herrn Schoch, heute doch dem überwiegenden Rechtsempfinden in unserem Land. Wir laufen vielleicht sogar Gefahr, dass wir sie allzusehr als selbstverständlich betrachten. Trotzdem besteht tatsächlich, auch 13 Jahre nach der Annahme des Gleichstellungsartikels, noch eine ganz erhebliche Kluft zwischen unserer Verfassung und der Realität; eine Kluft, die zweifellos in den letzten Jahren insgesamt, beispielsweise im Bildungswesen, sehr stark abgenommen hat, die aber in verschiedenen Bereichen, insbesondere beim Lohn und bei anderen Aspekten des Erwerbslebens, nach wie vor ein Ausmass hat, das mit der Verfassung nicht vereinbar ist. Recht darf aber in einem Rechtsstaat nicht bloss gesetzt, es muss auch befolgt und verwirklicht werden.

Von Rechtsverwirklichung kann aber, wie Eugen Huber in einem seiner grossen Werke, «Recht und Rechtsverwirklichung», geschrieben hat, nur dann gesprochen werden, wenn das tatsächliche und tätige Leben in der Rechtsgemeinschaft mit der Rechtsidee in Übereinstimmung gebracht ist. Genau darum geht es beim Erlass dieses Gleichstellungsgesetzes. Es gilt, Recht und Rechtswirklichkeit in bessere Übereinstimmung zu bringen. Insofern bin ich Ihrer vorberatenden Kommission sehr dankbar. Sie hat sich die Aufgabe zu Recht nicht leichtgemacht. Sie hat zu allen zentralen Artikeln auch zusätzliche Berichte der Verwaltung angefordert, und – politisch für mich entscheidend, hier bin ich besonders dankbar – sie hat in einigen sehr wichtigen Punkten – ich denke vor allem an Artikel 3, das allgemeine Diskriminierungsverbot, und an Artikel 5, die Beweislastregelung – die Vorlage gegenüber dem Nationalrat so korrigiert, dass sie wieder viel näher bei der Vorlage des Bundesrates steht.

Die praktischen Erfahrungen mit diesem Artikel zeigen nämlich, dass es nicht genügt, aus der Verfassung direkt ableitbare Rechtsansprüche einzuräumen, sondern der Gesetzgeber muss offensichtlich auch die nötigen Instrumente zur Verfügung stellen, damit diese verfassungsrechtlichen Ansprüche auch wirksam durchgesetzt werden können.

In bezug auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau wird daher ein rein passives, allein auf Abwehr staatlicher Eingriffe gerichtetes Grundrechtsverständnis den praktischen Gegebenheiten und Anforderungen nicht gerecht. Dies hat der Verfassungsgeber übrigens bereits bei der Schaffung des Verfassungsartikels erkannt und deshalb neben dem direkt anwendbaren Lohngleichheitssatz dem Gesetzgeber allgemein den klaren Auftrag erteilt, für die Gleichstellung von Frau und Mann zu sorgen.

Dabei war sich selbstverständlich auch der Bundesrat bewusst, dass positives Recht nicht alles kann. Es vermag nur in begrenztem Mass gesellschaftliche Gegebenheiten und Prozesse zu steuern, aber dies ist kein Grund, in diesem Bereich weiterhin untätig zu bleiben.

Der gesetzgeberische Handlungsbedarf betrifft vor allem das Erwerbsleben, wo die Frauen nach wie vor wesentlich schlechtergestellt sind als die Männer. Zwar hält Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung imperativ fest, dass Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben. Die rare Gerichtspraxis zeigt uns jedoch, wie schwierig es in der Praxis für Frauen ist, diesen Anspruch durchzusetzen. Ich erinnere Sie an die bekanntesten Beispiele von Gerichtsfällen, an den Zürcher Fall der Krankenschwestern und an den Basler Fall der Kindergärtnerinnen.

Die unbestreitbare Benachteiligung der Frauen im Erwerbsleben und der klare Gesetzgebungsauftrag in Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung haben daher den Bundesrat be-

wogen, Ihnen diesen Entwurf für ein Gleichstellungsgesetz vorzulegen.

Ich möchte noch einmal ganz klar betonen, dass wir konzeptionell von allem Anfang an von einer bewusst privatrechtlichen Lösung ausgegangen sind. Das ist möglicherweise in der Botschaft etwas zu wenig klar und plastisch hervorgehoben worden. Ich möchte es zuhänden der Materialien daher noch einmal ausdrücklich betont haben.

Wir sehen in keiner Weise vor, dass der Gleichheitssatz von den Behörden von Amtes wegen durchgesetzt wird, sondern stellen ganz bewusst auf die Initiative der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab. Diese müssen in erster Linie selbst agieren und sich für ihre privaten Rechte einsetzen. Es ist, wenn man von diesem privatrechtlichen Konzept ausgeht, jedoch notwendig, die manifesten Hindernisse der privaten Rechtsverfolgung abzubauen. Subsidiär haben wir daher das Klagerecht der privaten Organisationen vorgesehen, damit bei Grundsatzfragen auch dieses Verbandsklagerecht zum Zuge kommen kann. Dagegen haben wir, und das wiederum die negative Abgrenzung, ganz bewusst auf ein Behördenklagerecht verzichtet, das wir im Rahmen der Vorbereitung des Gesetzes auch diskutiert hatten. Wir haben auch darauf verzichtet, beispielsweise dem Gleichstellungsbüro in Fragen des Gleichstellungsgesetzes irgendwelche untersuchungsrichterliche Kompetenzen zu erteilen. All das macht ganz klar, dass es sich hier um ein privatrechtlich orientiertes Gesetz handelt.

Mit dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann will der Bundesrat drei Ziele erreichen:

- Erstens will er mit einem generellen, offen formulierten Diskriminierungsverbot für die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben sorgen.
- Zweitens will der Bundesrat die Durchsetzung des Anspruchs auf Gleichbehandlung, insbesondere auf gleichen Lohn, gemäss Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung gewährleisten.
- Drittens haben wir uns sehr bemüht, Ihnen eine europaverträgliche Lösung, ein europaverträgliches Gesetz, vorzuschlagen.

Die faktische Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt hat sich seit der Annahme des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung leider nicht wesentlich verbessert. Frauen verdienen weiterhin generell deutlich weniger als Männer, und zwar auch bei gleicher Qualifikation. Verschiedene Untersuchungen ergeben eine durchschnittliche Lohndifferenz von 20 bis 30 Prozent zuungunsten der Frauen. Und nichts deutet leider darauf hin, dass diese Unterschiede rasch und erheblich kleiner werden.

Auch der heute zunehmend bessere Ausbildungsstand der Frauen hat in der Lohnfrage leider nicht zu wesentlichen Verbesserungen geführt. Das Lohngefälle – im Vergleich zu den Männern mit gleichem Ausbildungsniveau – wird sogar grösser, je mehr Zeit und Anstrengungen die Frauen auf ihre Ausbildung verwenden. Diese Tendenz muss zweifellos gebrochen werden.

Die Frauen werden aber nicht nur in Lohnfragen benachteiligt. 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.

Diese andauernde Benachteiligung der Frauen veranlasste daher den Bundesrat, ein generelles und offen formuliertes Diskriminierungsverbot vorzuschlagen, welches sicherstellen soll, dass Frauen nicht nur in Lohnfragen, sondern generell im Wirtschaftsleben nicht benachteiligt werden, also auch bei der Anstellung, bei der Aus- und Weiterbildung, bei der Beförderung. Kurz: Sie sollen bei allen Aspekten des Arbeitsverhältnisses die gleichen Chancen wie die Männer haben. Es ist schon gesagt worden: Leider ist der Nationalrat den bundesrätlichen Vorschlägen nicht gefolgt, und ich bin daher sehr dankbar, dass Ihre vorberatende Kommission hier eine Korrektur vorgenommen hat und auf den Vorschlag des Bundesrates zurückkommt.

Wenn Sie die Anstellung, den Einstieg ins Berufsleben vom Gleichstellungsprinzip ausnehmen, erschweren Sie schon den Zugang, was ja dazu führen würde, dass ein Arbeitgeber einfach keine Frauen anstellen müsste: Dann hätte er mit diesem Gleichstellungsgesetz überhaupt keine Probleme – das kann doch nicht der Wille des Gesetzgebers sein!

Es ist auch nicht einzusehen, warum wir in den internationalen Beziehungen und jetzt beispielsweise mit den neuen Gesetzen über den Binnenmarkt gemäss unserem liberalen Credo so sehr auf den freien Marktzugang insistieren, warum wir dann aber ausgerechnet beim freien Zugang der Frauen zum Wirtschaftsleben von diesem liberalen Credo abweichen. Ich bin Ihnen daher wirklich sehr dankbar, wenn Sie hier auch im Plenum diesen «Sündenfall» des Nationalrates wieder korrigieren.

Obwohl der letzte Satz von Artikel 4 Absatz 2 Bundesverfassung einen individualrechtlichen, vor Gericht direkt durchsetzbaren Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit garantiert, gab es in den vergangenen 13 Jahren bekanntlich nur etwa 15 Lohngleichheitsklagen. Auch das zeigt, dass die Befürchtung, es komme zu einer «Prozesslawine», sicher nicht gerechtfertigt ist. Gründe für diese geringe Zahl von Lohngleichheitsklagen der Frauen sind erwiesenermassen die Schwierigkeiten und Hindernisse, die für die betroffenen Arbeitnehmerinnen mit einer Lohngleichheitsklage verbunden sind: nämlich die Angst, sich sozial und beruflich zu exponieren und zu isolieren, die Angst, wegen der Klage den Arbeitsplatz zu verlieren, und die Beweisschwierigkeiten sowie die damit zusammenhängende Langwierigkeit der Verfahren. Die berühmtesten Prozesse haben alle fünf bis zehn Jahre gedauert.

Mit dem Gleichstellungsgesetz möchte der Bundesrat nun das notwendige Instrumentarium schaffen, das es den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht, ihre verfassungsmässigen Ansprüche auch tatsächlich durchzusetzen.

Diesem Zweck dienen drei ganz zentrale Elemente des Gesetzes, nämlich die Beweiserleichterung in Artikel 5, das Klage- und Beschwerderecht von Organisationen in Artikel 6 und der Schutz vor Rachekündigungen bei Diskriminierungen in Artikel 10. Wir werden in der Detailberatung sicher darauf zurückkommen.

Ich möchte aber auch das dritte Ziel, das der Bundesrat mit dieser Vorlage verfolgt, noch kurz nennen: eine europaverträgliche Lösung. Der Bundesrat hat sich bei der Ausarbeitung dieser Gesetzesvorlage sehr stark um die Europaverträglichkeit bemüht. Das hat einerseits damit zu tun, dass die Vorarbeiten für dieses Gleichstellungsgesetz schon auf die Zeit vor der EWR-Abstimmungen zurückgehen. Ich bin aber zutiefst überzeugt, dass diese Europaverträglichkeit auch heute, nach dem Nein zum EWR, viel und guten Sinn macht. Wir haben also bewusst den *Acquis communautaire* des europäischen Rechts hier übernommen und realisieren damit – was für die Wirtschaft doch auch bedeutsam ist – eine wettbewerbsneutrale Lösung: eine Lösung, die unsere Wirtschaftsunternehmen nicht mehr und nicht weniger belastet als ihre Konkurrenzunternehmen in heute siebzehn Staaten der EU und des EWR.

Wir haben uns daher bei der Ausarbeitung des Gesetzes ganz bewusst an der Richtlinie von 1976 orientiert. Daraus geht im übrigen auch hervor, dass die Schweiz mit diesem Gesetz auf diesem Gebiet keinerlei Vorreiterrolle spielt. Wir realisieren nur das, was in der Europäischen Gemeinschaft (heute: Europäische Union) schon seit den siebziger Jahren gilt. Insofern sind diese Neuerungen auch sehr berechenbar, weil wir auf die entsprechenden Erfahrungen der Länder der Europäischen Gemeinschaft zurückgreifen können.

Ich glaube, es wäre doch ein etwas seltsames Verständnis, wenn man meinen würde, das schweizerische Recht müsse hier im Sinne irgendwelcher komparativer Vorteile ausgerechnet im Bereich der Menschenrechte Wettbewerbsvorteile gegenüber unseren wirtschaftlichen Konkurrenten ergattern. Gerade wenn man die internationale und vor allem die europäische Rechtsentwicklung im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann betrachtet, kann niemand allen Ernstes be-

haupten, dass mit diesem Gleichstellungsgesetz eine unverhältnismässige Einschränkung der Freiheit, vor allem der Dispositionsfreiheit der Arbeitgeber, und eine Verschlechterung der internationalen Konkurrenzfähigkeit unseres Landes bewirkt werden.

Das Gleichstellungsgesetz ist keine «loi liberticide», wie Frau Sandoz im Nationalrat glauben machen wollte, im Gegenteil: Das Gesetz wird Freiheit schaffen, den Frauen die Freiheit geben, ihr Leben vermehrt gemäss ihren eigenen Vorstellungen, Fähigkeiten und Bedürfnissen zu gestalten. Diese Freiheit entspricht auch den Geboten der Menschenwürde und der Gerechtigkeit. Die Gleichberechtigung von Frau und Mann ist ein Menschenrecht, das nicht nur ab und zu, wenn es die wirtschaftliche Lage gerade erlaubt, verwirklicht werden soll, sondern dauerhaft und universell garantiert werden muss.

Oder glauben Sie wirklich, dass die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft von Vorteilen abhängen muss, welche schweizerische Unternehmen – gegenüber ihren europäischen und internationalen Konkurrenten – aus der Benachteiligung der Frauen ziehen könnten? Dann stünde es in der Tat schlimm um unsere Wirtschaft. Ich bin überzeugt, dass Ihr Vertrauen in die Dynamik und in die internationale Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen nicht so gering sein kann: Die Wirtschaft wird nur gewinnen – man hat zu Recht auf ein entsprechendes Gutachten hingewiesen –, wenn eben auch ein besserer Einsatz der Frauen in unserer Wirtschaft mit diesem Gesetz ermöglicht wird. Übertriebene Befürchtungen vor «Prozesslawinen» oder vor unerträglichen Belastungen unserer Wirtschaft sind somit von Anfang an klar fehl am Platz.

Lassen Sie mich aber auch noch vor übertriebenen Erwartungen warnen. Der Bundesrat ist sich bewusst, dass mit dem Gleichstellungsgesetz keine abrupte Änderung der derzeitigen Situation, keine plötzliche Verbesserung der Chancengleichheit und bei der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann, bewirkt werden kann. Die Gestaltungskraft des Rechts darf hier nicht überschätzt werden. Sie hängt sehr stark auch von den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ab.

Gleichwohl bin ich davon überzeugt, dass das Gleichstellungsgesetz ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zu einer gerechteren und solidarischeren Gesellschaft ist, die Frauen und Männern die gleichen Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Ein Meilenstein, der rechtlich und rechtspolitisch fällig – ja, ich verstehe unsere Frauen: in ihren Augen sogar überfällig – ist.

In diesem Sinne möchte ich Sie bitten, auf die Vorlage einzutreten und sie möglichst in der Fassung zu verabschieden, wie sie Ihnen von Ihrer vorbereitenden Kommission unterbreitet wird.

*Eintreten wird ohne Gegenantrag beschlossen
L'entrée en matière est décidée sans opposition*

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 Beschluss des Nationalrates

Titre et préambule

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 1

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Der Zweckartikel will den Auftrag von Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung erfüllen, soweit das mit einem Gesetz möglich ist. Titel und Artikel 1 sind allgemein gefasst, obwohl darin schwergewichtig das Erwerbsleben und die Lohnungleichheit behandelt werden. Weil die Vorlage aber gleichzeitig die gesetzliche Grundlage für das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann schafft, dessen Aufgaben über die Gleichstellung im rein beruflichen Bereich hinausgehen, ist diese allgemeine Form richtig.

Die tatsächliche Gleichstellung ist also das Ziel, das mit diesem Gesetz gefördert werden soll. Dass es daneben noch zahlreiche andere Anstrengungen braucht, nicht zuletzt im gesellschaftlichen Leben, versteht sich von selbst. Das wurde in der Eintretensdebatte von allen Sprechern ausgedrückt.

Die Änderung im französischen Text entspricht dem Begriff der «tatsächlichen Gleichstellung», der ursprünglich nicht getroffen war.

Die Kommission beantragt Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates.

Angenommen – Adopté

Art. 2

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Artikel 2 umschreibt den Geltungsbereich. Auch die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverträge sind unterstellt. Der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, der diskriminiert, verdient keineswegs mehr Schutz als der private. Abgesehen davon behalten die Kantone und Gemeinden ihre Selbständigkeit in der Ausgestaltung der Beziehungen zum Personal. Etwas anderes wäre übrigens eine eigentümliche Wettbewerbsverzerrung zwischen öffentlichen und privaten Betrieben.

Die Auffassung, in diesem Artikel könnte eine unzulässige Kompetenzverschiebung zu Lasten der Kantone liegen – Herr Bundesrat Koller hat im Eintreten darauf hingewiesen –, wurde im Nationalrat breit diskutiert und schliesslich mit 159 zu 19 Stimmen bei 4 Enthaltungen abgelehnt. Ihre Kommission hat sich dem Nationalrat angeschlossen; der Grundrechtsschutz geht der kantonalen Selbständigkeit vor. Abgesehen davon war schon bei der Annahme des Verfassungsartikels klar, dass er allgemein gelten solle. Zudem hätte der Bund noch eine Kompetenz nach Artikel 34ter der Verfassung, die ihn seit langem ermächtigt, sozialpolitische Massnahmen zugunsten von Arbeitnehmern aufzustellen.

Daher stehen auch beide Verfassungsartikel im Ingress. Doppelt genährt dürfte genügen. Die Kommission beantragt Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates.

Angenommen – Adopté

Art. 3

Antrag der Kommission

Abs. 1

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 2

Mehrheit

.... gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung,

....

Minderheit

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

.... für die Aufgabenzuteilung, ...

Abs. 2bis

Streichen

Abs. 3

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

(die Änderung betrifft nur den französischen Text)

Antrag Danioth

Abs. 3

.... stellen keine Diskriminierung dar. Die Vertragsfreiheit bleibt dabei gewährleistet.

Art. 3

Proposition de la commission

Al. 1

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 2

Majorité

.... s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution

Minorité

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

.... s'applique notamment à l'attribution

Al. 2bis

Biffer

Al. 3

.... promouvoir dans les faits l'égalité entre

Proposition Danioth

Al. 3

.... entre femmes et hommes. La liberté de contracter reste assurée.

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Artikel 3 ist der zentrale Artikel dieses Gesetzentwurfes. Ich schlage Ihnen absatzweise Abstimmungen vor.

Absatz 1 verbietet allgemein jede direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes. Über diesen Grundsatz besteht keine Differenz, weder mit dem Bundesrat noch mit dem Nationalrat. Die Kriterien des Zivilstandes, der familiären Situation und der Schwangerschaft sind hier aufgeführt, weil sie sehr oft der Grund für Diskriminierungen sind.

Im Nationalrat wurde ein Antrag, die Worte «direkt» und «indirekt» zu streichen, mit grosser Mehrheit verworfen. Es kann indirekte Diskriminierungen geben, die nur scheinbar auf objektiven Kriterien beruhen, tatsächlich aber gegen ein Geschlecht gerichtet sein können. Im Nationalrat wurde gestützt auf ein britisches Urteil ein Fall erwähnt, wo die Grösse von 1,9 Meter für Polizisten vorgeschrieben war. Hier wäre zu untersuchen, ob das eine sachlich gerechtfertigte Bedingung im Einzelfall war, die ein legitimes Ziel verfolgt, das in keinem Zusammenhang mit dem Geschlecht steht. Wenn das nicht zuträfe, dann schliesst die Bestimmung eindeutig viel mehr Frauen als Männer aus und wäre dann diskriminierend.

Der ganze Absatz darf natürlich nicht absurd interpretiert werden. Wenn das Schauspielhaus für die Rolle des Gretchens eine Frau und für die Rolle des Cyrano einen Mann engagiert, ist das ebensowenig eine geschlechtliche Diskriminierung, wie wenn ein Frauenanwaltskollektiv eine weitere Frau sucht oder wenn der Modeschöpfer einen Dressman sucht.

Ich empfehle Zustimmung zu diesem Absatz.

Absatz 2 beschreibt nun, was das Diskriminierungsverbot im Erwerbsleben bedeutet. Hier hat sich der Bundesrat zugunsten eines umfassenden Schutzes entschieden. Er wollte, dass das Verbot nicht nur den Lohn betreffen solle, sondern sich auf das gesamte Arbeitsverhältnis, von der Ausschreibung bis und mit der Entlassung, erstrecken solle. Forschungsarbeiten haben gezeigt, dass nicht nur diskriminierende Lohnunterschiede die Chancengleichheit der Frauen auf dem Arbeitsmarkt beeinträchtigen. Besonders Weiterbildungsmöglichkeiten und Beförderungsmöglichkeiten sind den Frauen oft verschlossen. Auch das wird von dieser Bestimmung umfasst.

Bei der Ziehung der Grenzen sind nun Differenzen entstanden. Sie sind in Absatz 2 zweifacher Art. Während der Bundesrat mit dem Begriff «insbesondere» grundsätzlich eine offene Bestimmung schaffen wollte, die dem Richter die Möglichkeit gibt, neu auftauchende Diskriminierungen in Zukunft ebenfalls zu erfassen – man denke etwa an die grossartige Leistung des Bundesgerichtes, das durch eine entsprechende Entwicklung des alten Artikels 4 der Bundesverfas-

sung unseren Freiheitsschutz im Verlaufe der Jahrzehnte beträchtlich ausbaute –, hat sich der Nationalrat von vielfältigen Befürchtungen zu einer abschliessenden Definition bewegen lassen. Nur was er aufgezählt hat, sollte in Zukunft Gegenstand des Verbotes sein. Neuentwicklungen sollten ausgeschlossen werden. Dabei hat er sowohl die Ausschreibung als auch die Anstellung – «l'embauche» – aus dieser abschliessenden Liste gestrichen.

Die ständerätliche Kommission empfiehlt Ihnen nun, diesen Absatz nicht so rabiat zu stützen. Sie hat zwar durch eine qualifizierte Streichung die Stellenausschreibung ebenfalls herausgenommen. Hingegen nimmt sie die zukunfts offene Form des «insbesondere» wieder auf. Bis hierher sind sich Mehrheit und Minderheit der Kommission auch einig.

Währenddem die Mehrheit aber auch die Anstellung wieder in die Liste aufnimmt, schliesst sich die Kommissionsminderheit dem Nationalrat an. Sie hat entsprechend zu Artikel 4 Absatz 2, Artikel 5, Artikel 8 und Artikel 13 Absatz 2 den sinngemäss gleichen Antrag gestellt. Ich gehe daher davon aus, dass bei einer Ablehnung ihres Antrages zu Artikel 3 Absatz 2 die übrigen gleichen Anträge – mindestens teilweise – dahinfallen würden und eventuell nur noch der Minderheitsantrag zu Artikel 6 speziell zu beraten wäre.

Lassen Sie mich noch etwas erläutern, bevor wir über diesen Minderheitsantrag entscheiden. Das gibt uns dann gleich den Einstieg zum Antrag von Herrn Danioth. Der ganze Artikel 3 ist im Bewusstsein der übrigen Verfassungs- und Gesetzgebung zu lesen. Selbstverständlich wird er nicht beschlossen, um die Vertragsfreiheit aufzuheben. In der Kommissionsberatung wurde noch und noch unterstrichen, dass Artikel 3 im Lichte dieses Grundsatzes der Vertragsfreiheit konzipiert ist. Herr Bundesrat Koller hat es auch beim Eintreten wieder unterstrichen.

Aber die Vertragsfreiheit ist nicht schrankenlos. Sie hat Grenzen, insbesondere ist sie durch den Respekt vor den Grundrechten begrenzt. Es muss also klar sein, dass dieser Artikel weder einen Kontrahierungszwang noch eine Quotenvorschrift bringt. Gerade weil das nicht der Fall ist, muss dann eben der von niemandem bestrittene Absatz 3 eingeführt werden. Wenn also ein Arbeitgeber, privat oder öffentlich, Massnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung zugunsten der Frauen trifft – ich denke etwa an die Aktion verschiedener Firmen, die unter dem Titel «Taten statt Worte» gelaufen ist –, dann kann nicht ein Mann geltend machen, das sei nun an sich wieder eine Diskriminierung gegen ihn.

Ich wiederhole: Artikel 3 bedeutet ein Ja zur Vertragsfreiheit, keinen Kontrahierungszwang und keine Quotenvorschrift.

Wo sind denn die Grenzen der Vertragsfreiheit gegenüber dem Grundrecht? Wir waren uns einig, dass bei der Besetzung einer Stelle auch durchaus subjektive Kriterien eine Rolle spielen können. Wer für eine Stelle bei einem älteren Herrn eine Pflegerin sucht, kann das tun. Wer für eine Wächterstelle bei der alleinwohnenden Dame einen kräftigen Mann sucht, kann das tun. Wer ein klares Profil in seine Offerten schreibt, dem wird es ohnehin leichtfallen, die nicht gewählten Personen, die diesem Profil nicht optimal entsprechen, auszuschneiden. Wer dartun kann, dass die Charaktereigenschaften, die Teamfähigkeit oder die Stressresistenz des gewählten Bewerbers besser für den betreffenden Posten geeignet sind als die Eigenschaften einer Konkurrentin, kann gegen sie entscheiden, auch wenn sie den gleichen IQ hat.

Die Kriterien der Anstellung werden weiterhin von den Arbeitgebern bestimmt. Nur wer gegen Treu und Glauben den Anschein gibt, es würde ausschliesslich nach nachvollziehbaren objektiven Kriterien entschieden, während in Wirklichkeit der Ausschluss einzig wegen des Geschlechts erfolgt, wird wegen Diskriminierung zur Verantwortung gezogen. Einschränkungen der Vertragsfreiheit sind also nur soweit denkbar, als dies das Diskriminierungsverbot erfordert. Der Kern eines Grundrechts darf eben nicht angefochten werden.

Es besteht naturgemäss bei uns keine Rechtsprechung zu dieser konkreten Frage. Aber sie besteht in unseren Nachbarstaaten der EU, welche diese Regeln seit 1976 kennen. Diese Judikatur zeigt, dass die Diskriminierungsfälle klar ausgedacht werden können.

Ich gebe Ihnen nun aber doch noch ein schweizerisches Beispiel zur Demonstration, wobei ich mich auf die Presse, nicht aber auf die effektive Beweissituation abstützen kann und wobei es sich um eine Diskriminierung nach Artikel 3bis handeln würde. Wenn kürzlich in Solothurn zwei Frauen mit dem gleichen Chef wegen sexueller Belästigung Probleme hatten, ist die angeblich in der Zeitung reportierte Reaktion «Unter diesem Chef dürften keine Frauen mehr eingestellt werden» für Frauen diskriminierend und wohl auch nicht die adäquate Problemlösung.

Der Nationalrat hat versucht, mit Artikel 3 Absatz 2bis eine Umschreibung hineinzubringen, und sagte: «Diskriminierung ist jede Benachteiligung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.»

Wir haben nach ausgiebiger Diskussion diesen Satz einhellig verworfen. Dies vor allem, weil wir den Spielraum des Richters nicht unnötig einschränken wollten, weil wir ihm ermöglichen wollten, dem Einzelfall gerecht zu werden, wie das der bisherigen, bewährten Rechtsprechung zum bisherigen Artikel 4 der Bundesverfassung entspricht. Wir fanden übereinstimmend, dass Legaldefinitionen in aller Regel ein Prinzip einschränken, was wir nicht wollten.

In diesem Sinne beantrage ich Ihnen Zustimmung zu den Anträgen der Kommissionsmehrheit zu den Absätzen 2 und 2bis.

Coutau Gilbert (L, GE), porte-parole de la minorité: Les cinq propositions de minorité que je sou mets à votre appréciation et qui concernent les articles 3 alinéa 2; 4 alinéa 2; 5; 8 et 13 alinéa 2 ont en commun qu'elles visent toutes à exclure l'embauche des cas de discrimination. Je vous propose, si vous le permettez, Monsieur le Président, de concentrer mon argumentation sur une seule intervention, avec les distinctions correspondantes aux cinq articles concernés.

L'article 3 alinéa 2 énumère la liste des situations où une discrimination en raison du sexe est interdite. Le Conseil fédéral propose une liste non exhaustive, qui inclut notamment les offres d'emploi et l'embauche. Le Conseil national a supprimé ces deux éléments – offres d'emploi et embauche – et a dressé ainsi une liste raccourcie et exhaustive des situations où la discrimination est interdite. Quant à la majorité de la commission de notre conseil, elle a supprimé la référence aux seules offres d'emploi, mais elle maintient le principe d'une liste non exhaustive.

La minorité que je représente ici vous propose d'adhérer à la décision du Conseil national en supprimant non seulement la référence aux offres d'emploi, mais aussi celle à l'embauche. A titre de compromis, nous admettons, avec le Conseil fédéral et la majorité de la commission, que la liste ne soit pas exhaustive puisque nous maintenons le terme «notamment».

Les débats du Conseil national et ceux de la commission ont largement démontré la difficulté d'application pratique du projet du Conseil fédéral. Je ne reviens pas sur la question des offres d'emploi, que le Conseil national et la commission, à l'unanimité, ont opportunément écartées de la liste des discriminations prosrites. Je prétends, avec le Conseil national, que les discriminations éventuelles lors de l'embauche soulèvent des questions d'interprétation et de preuve tellement délicates et complexes qu'elles risquent finalement d'être plutôt un obstacle à l'embauche qu'une stimulation en faveur de l'égalité entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi.

Tout d'abord cette interdiction de discrimination à l'embauche contrevient directement, on en a déjà parlé, à la liberté contractuelle des parties. La pratique montre que le choix d'un collaborateur ou d'une collaboratrice répond, bien entendu, à un certain nombre de critères plus ou moins précisément définis, d'abord par l'organigramme de l'entreprise, puis par le cahier des charges du poste à pourvoir. Des éléments tels que la formation, la qualification, l'expérience, l'âge, les certificats de travail obtenus dans les emplois antérieurs, les prétentions de salaire, la définition du poste, sont autant d'éléments précis et concrets qui entrent en jeu.

Une deuxième série d'éléments, plus difficiles à cerner, vient s'ajouter à cette appréciation concrète. Il s'agit de l'aptitude à collaborer avec les collègues, à se plier à des disciplines hiérarchiques ou au contraire à faire preuve d'imagination, de la

capacité, selon les cas, de diriger une équipe ou d'entretenir des relations avec l'extérieur de l'entreprise, avec les clients ou avec les fournisseurs. Ces éléments sont déjà plus difficiles à apprécier de façon concrète et précise. L'appréciation des qualités respectives de différents candidats comporte des facteurs moins faciles à définir objectivement et, je l'ai dit, propices à plus d'interprétation.

Enfin, dans de nombreux cas d'engagement – et je parle ici surtout des petites entreprises, moins des grandes – interviennent des considérations totalement subjectives. Si une collaboration étroite et directe est destinée à s'établir entre l'employeur et l'employé, des questions d'affinité, je dirais d'«atomes crochus», peuvent jouer un rôle déterminant dans le choix entre les divers candidats, sans que des considérations relatives au sexe des uns ou des autres n'interviennent nécessairement. Mais évidemment, plus les critères de sélection sont subjectifs, plus ils sont contestables aux yeux des candidats évincés, et plus il est difficile de démontrer qu'ils n'ont rien à voir avec une discrimination de caractère sexuel.

Cette difficulté pratique et le risque de récrimination des candidats malheureux rendraient l'acte d'embaucher encore plus complexe, plus aléatoire et plus lourd de conséquences. A une période où il convient tout au contraire de favoriser l'emploi, et donc l'embauche, à une période où toutes les autorités politiques, Conseil fédéral en tête, proclament la nécessité de revitaliser l'économie, d'assouplir les règlements, de décloisonner le marché du travail, ne voilà-t-il pas que, dans la meilleure des intentions bien entendu, on place un obstacle supplémentaire, et de taille, sur le chemin de l'embauche.

Car non seulement on prétend interdire une discrimination d'ordre prétendument sexuel, mais, je passe à l'article 4 alinéa 2, on la sanctionne avec une indemnité lourde. D'ailleurs, le poids de cette indemnité est aussi source de conflits et de contradictions. Comment la calculer? Sur la base du salaire obtenu par celui ou celle qui occupait le poste précédemment? Sur la base du salaire qu'il était prévu de verser pour ce poste? Sur la base du salaire obtenu par les candidats retenus? Le projet du Conseil fédéral dit: «... sur la base du salaire auquel la personne discriminée avait droit ou aurait vraisemblablement eu droit». C'est donner au juge une tâche d'appréciation pour le moins complexe et contestable. Qu'arrive-t-il si, finalement, personne n'est engagé, car aucun candidat ne convient, et que le poste reste ainsi vacant en attendant de nouvelles candidatures? Que d'incertitudes, que de sources de litiges et de complications!

Mais surtout, et j'aborde ici l'article 5, quelle difficulté d'apporter la preuve de non-discrimination en cas d'embauche! Car l'article 5, véritable pivot de ce projet de loi, inverse le fardeau de la preuve. C'est à l'employeur de démontrer que son choix n'est pas entaché de discrimination sexuelle. Il est déjà difficile, dans les autres cas de discrimination énumérés à l'article 3, d'apporter cette preuve. Mais dans les contestations relatives à l'embauche, comment voulez-vous démontrer, preuve à l'appui, que le choix de tel ou tel candidat ou candidate est totalement étranger à des considérations relatives au sexe de ces candidats? L'exercice est quasiment impossible, surtout à partir des critères subjectifs et semi-subjectifs que j'ai cités tout à l'heure et qui entrent pour une part importante dans les décisions d'engagement.

Mais, nous dit-on, les contestations sont rares. Les jurisprudences s'établiront de façon raisonnable. Les juges feront la part des choses. Peut-être! Mais quelle garantie aura un employeur contre les candidats d'autant plus querulents qu'ils sont déçus? Quelle compensation pour le temps perdu, pour l'allongement des procédures d'engagement, pour les précautions à prendre pour être en mesure de défendre devant les tribunaux un choix qui relève, une fois encore, de considérations parfois très subjectives, mais fondées sur la liberté contractuelle?

La conséquence de ces considérations se répercutent naturellement aussi à l'article 8 et à l'article 13 alinéa 2 qui concernent la procédure et les voies de droit.

Je ne pense pas que l'égalité des droits des femmes et des hommes sur le marché du travail y gagnerait beaucoup. Je fais bien davantage confiance à l'évolution des formations profes-

sionnelles, des qualifications et des emplois eux-mêmes pour assurer cette égalité, qu'à des articles de loi abstraits, éloignés de la réalité des entreprises et empreints ici ou là d'un volontarisme doctrinaire source de complications et de litiges.

Je vous invite donc à écarter l'embauche de la liste des discriminations retenues à l'article 3 et, par conséquent, à écarter la sanction correspondante de l'indemnité prévue à l'article 4 et, surtout, à ne pas inverser le fardeau de la preuve de cette discrimination à l'article 5.

Je terminerai en disant que ces propositions de minorité, aux yeux de celle-ci, ne visent en aucune façon à édentier une loi dont je ne conteste ni la nécessité ni les bonnes intentions. Mais il s'agit d'éviter de «juridifier» à l'excès les relations de travail dans notre pays.

Danioth Hans (C, UR): Ich möchte vorausschicken, dass ich dem guten Zeugnis, der guten Qualifikation, die die Kommission für ihre Verbesserungsarbeit am Gesetzentwurf erhalten hat, durchaus zustimmen kann. Die Ausdehnung des Diskriminierungsverbotes auf die Anstellung ermöglicht in der Tat erst eine wirklich gleichberechtigte Teilhabe der Frauen am Erwerbsleben. Ungeachtet dessen erscheint mir eine gesetzmässige Klarstellung bei Artikel 3 Absatz 3 unerlässlich. Ich möchte aber auch betonen, dass mein Antrag völlig unabhängig erfolgt – das haben Sie meiner ersten Vorbemerkung bereits entnehmen können –, unabhängig vom Antrag der Minderheit zu Absatz 2.

Es lässt sich nicht bestreiten, dass die gesetzlichen Umschreibungen in den Absätzen 1 und 2 dieses Artikels 3 durchaus genügten, um den verfassungsmässigen Anspruch auf Gleichberechtigung von Mann und Frau durchzusetzen. In bewährtem helvetischem Perfektionismus hat der Bundesrat einen zusätzlichen Absatz 3 aufgenommen, mit dem eine fragwürdige politische Dynamik im Gesetz festgeschrieben werden soll. Es handelt sich um eine verkappte Quotenregelung, auch wenn es die Berichterstatterin in Abrede gestellt hat. Soweit eine solche Regelung im öffentlich-rechtlichen Bereich für sinnvoll gehalten wird, mag dies zur Not noch angehen. Problematisch erscheinen mir solche Bestimmungen aber im privatrechtlichen Bereich. Der Bundesrat schreibt zu Absatz 3 auf Seite 51 der Botschaft: «Die Notwendigkeit, die tatsächliche Gleichstellung zu fördern, kann Massnahmen erfordern, die Frauen in jenen Berufen und an jenen Arbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigen, wo sie noch stark untervertreten sind.»

Nach welchen Kriterien, so frage ich Sie, soll der Richter beurteilen können, wann Frauen – oder vielleicht auch einmal Männer – stark untervertreten sind? Man könnte sich fragen, ob nicht eine Streichung des Absatzes 3 angezeigt wäre. Zumindest bedarf es aber einer klaren Einschränkung: Kein Arbeitgeber soll gezwungen werden, einen bestimmten Prozentsatz von Frauen oder Männern in seinem Betrieb einzustellen. Es kann im Einzelfall beispielsweise auch zu einer Diskriminierung von Frauen führen, wenn jemand im Büro eine Frau einstellen möchte, obschon der Frauenanteil schon über 50 Prozent liegt. Aus diesem Grunde ist ein klarer Vorbehalt anzubringen: Die Dispositionsfreiheit des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin darf nicht eingeschränkt werden, weder durch Forderungen einer Stellenbewerberin noch durch Klagedrohungen eines Verbandes.

Die Vertragsfreiheit ist zwar auch ein verfassungsmässiger Grundsatz. Dieser Grundsatz gelte selbstverständlich auch, ist soeben wieder gesagt worden. Aber was ist selbstverständlich? Das gleiche gilt doch wohl für das verfassungsmässige Gleichstellungsgebot, und trotzdem erachten wir offensichtlich eine gesetzliche Konkretisierung, und zwar eine sehr detaillierte, für unerlässlich.

Ich stimme Herrn Zimmerli zu, der in seinem Eintretensvotum sagte, das richtige Mass müsse gefunden werden. Das sollten wir auch hier tun. Damit wird die Vorlage auch an Konsensfähigkeit gewinnen. Das Gesetz muss nicht nur für Juristen lesbar, sondern auch für das ganze Volk verständlich sein.

In diesem Sinne ersuche ich Sie um Zustimmung zu dieser notwendigen Ergänzung.

Koller Arnold, Bundesrat: Ich habe Ihnen schon im Eintretensvotum gesagt, wie dankbar ich Ihrer vorberatenden Kommission bin, dass sie hier zur Fassung des Bundesrates, d. h. zu einem offenen Diskriminierungsverbot, zurückgekehrt ist.

Ich habe aber auch darauf insistiert – und möchte es hier nochmals wiederholen –, dass wir bei der Vorbereitung dieses Gesetzentwurfes ganz bewusst von einem privatrechtlichen Ansatz ausgegangen sind, bei dem der Grundsatz der Vertragsfreiheit das zentrale Element bleibt. Die Vertragsfreiheit wird durch dieses Gesetz nur dort eingeschränkt, wo eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegt, das heisst bei einer ungleichen Behandlung, die sich direkt oder indirekt auf das Geschlecht stützt und zudem nicht durch objektive Gründe gerechtfertigt werden kann.

Die Berichterstatterin hat Ihnen ja hier mehrere Beispiele von solchen objektiven Gründen für eine Ungleichbehandlung gegeben. Dazu gehören beispielsweise Gründe in bezug auf das Alter eines Kandidaten, in bezug auf Fähigkeitsausweise: Das alles sind natürlich objektive Gründe, die nach wie vor im Rahmen der Vertragsfreiheit bei einer Anstellung geltend gemacht werden können. Und es dürfen neben diesen objektiven Gründen ohne weiteres auch Bewertungskriterien mit einbezogen werden – wir haben das in der Kommission im Detail eruiert. Also auch Kriterien, die durchaus eine subjektive Note haben, wie Führungsfähigkeit, Teamfähigkeit, bleiben nach wie vor gerechtfertigt und haben nicht dem Gleichbehandlungsprinzip zu weichen.

Insofern sehen Sie, dass die Einschränkung der Vertragsfreiheit nur bei klaren Diskriminierungstatbeständen, und zwar direkt oder indirekt aufgrund des Geschlechtes, tatsächlich in den Geltungsbereich des Gesetzes fällt.

Die Vertragsfreiheit bleibt die Regel – ich möchte das hier schon gegenüber dem Antrag Danioth ausdrücklich geltend machen –, das ist genau gleich wie im Obligationenrecht. Auch im Obligationenrecht finden Sie das grundlegende Prinzip der Vertragsfreiheit nirgends *tel quel* deklariert, sondern die Vertragsfreiheit als ganz grundlegendes privatrechtliches Prinzip wird sogar im Obligationenrecht vorausgesetzt, und genau gleich halten wir es hier.

Ein Diskriminierungsverbot, wie die Minderheit Coutau es vorschlägt, das für die entscheidende Vor- und Anfangsphase, also für den Eintritt in das Berufs- und Erwerbsleben, nicht zum Tragen käme, würde demgegenüber eindeutig zu kurz greifen. Auch das habe ich schon im Eintretensvotum gesagt: Es gibt keinen objektiven Grund, weshalb wir uns gemäss unserem liberalen Verständnis überall für freien Marktzugang einsetzen, aber ausgerechnet, wenn es um den freien Eintritt der Frauen in das Erwerbsleben geht, eine Ausnahme machen. Es wäre ein Widerspruch zu unserer gesamten liberalen Konzeption, die wir sonst auf dem ganzen Gebiet des Wirtschaftslebens vertreten.

Im übrigen, Herr Coutau – das möchte ich Ihnen auch zu bedenken geben –, können wir hier glücklicherweise auf die Erfahrungen der Europäischen Gemeinschaft zurückgreifen. Deshalb ist es – ich möchte sagen, fast empirisch – erwiesen, dass die Befürchtungen und Bedenken, die Sie geäussert haben, übertrieben sind. Ich möchte hier nicht in erster Linie auf das amerikanische Beispiel zurückgreifen. Dort gab es wenigstens Zeiten, wo lange Quotenregelungen im Vordergrund standen. Hier sehen wir keinerlei Quotenregelungen vor. Wir sehen auch keinerlei Kontrahierungszwang vor. Es wird kein Arbeitgeber in irgendeiner Weise verpflichtet, mit einer bestimmten Person, mit einer bestimmten Frau, einen Vertrag abzuschliessen. Von dem allem kann keine Rede sein, sondern wir übernehmen hier weitestgehend eine Ordnung, wie sie die Europäische Gemeinschaft, wie gesagt, schon seit den siebziger Jahren kennt, und in den Staaten der Europäischen Gemeinschaft hat man mit diesem Recht durchaus gute Erfahrungen gemacht, sowohl in Deutschland wie in Grossbritannien. Es kam in keinem Land zu Prozesslawinen. Es kam nur zu einzelnen Klagen, und wenn Diskriminierungen bejaht wurden, sind auch nur Entschädigungen in vernünftigem Rahmen, eben im Rahmen einiger Monatslöhne, ausgesprochen worden.

Im übrigen möchte ich Sie, bevor Sie sich entscheiden, doch auch an das Vernehmlassungsergebnis erinnern: 16 Kantone und 6 politische Parteien haben sich ganz klar zugunsten eines solchen umfassenden, offenen Diskriminierungsverbots ausgesprochen. Lediglich 4 Kantone haben hier eher eine zurückhaltende Stellungnahme abgegeben.

Herr Coutau, ich komme doch noch einmal auf die Frage der Europaverträglichkeit zurück. Ich bin doch etwas überrascht, dass ausgerechnet eine Stimme aus der Romandie einen Vorschlag macht, der gegenüber dem übrigen Europa nun wieder eine ganz klare neue Hürde aufbauen würde. Möchten wir das wirklich, in einem derart zentralen Bereich der Menschenrechte?

Aus all diesen Gründen empfehle ich Ihnen, hier der Mehrheit der Kommission zuzustimmen und den Antrag der Minderheit Coutau abzulehnen.

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Zur «Anstellung» nur noch folgende Ergänzung: Sie aus Absatz 2 herauszunehmen scheint mir auch deshalb nicht gerechtfertigt, weil sonst praktisch nur jene Frauen geschützt sind, die schon angestellt sind. Diskriminierendes Verhalten verdient auch bei der Anstellung keinen Schutz. Die Mehrheit war – wie gesagt – der Meinung, dass die Anstellung entscheidende Weichen auf dem Arbeitsmarkt stellt und daher ebenfalls gegen Diskriminierung geschützt werden soll.

Es ist mir nun aber bei der Begründung von Herrn Coutau aufgefallen, dass er durchwegs Fälle brachte, bei denen überhaupt keine Diskriminierung vorliegt – ich verweise auf meine vorherigen Ausführungen dazu und jene von Herrn Bundesrat Koller, Fälle, die, im Lichte der Vertragsfreiheit betrachtet, auch keine Probleme bei der Beweisführung stellen. Es ist ja wirklich davon auszugehen, dass wir nur Treu und Glauben durchsetzen wollen. Wenn Sie das Anstellungsprofil richtig beschreiben, haben Sie nachher auch keine Probleme.

Noch ein letzter Gedanke: Es wäre schade, wenn wir in unserem Rat jetzt diesen Begriff «Anstellung» hier herausstreichen würden. Wir haben sehr viele Anstrengungen gemacht, um ihn zu präzisieren, und ich meine, dass die «Anstellung» unbedingt noch einmal an den Erstrat zurückgehen sollte, damit er von unseren Beratungen auch Kenntnis nehmen und seine eigenen Überlegungen dazu vertiefen kann.

Ich bitte Sie daher auch unter diesem Aspekt, der Mehrheit zuzustimmen.

Weber Monika (U, ZH): Ich habe zwei Bemerkungen zu Absatz 2 und eine Vorbemerkung, mit der ich nachholen möchte, was ich im Eintreten ausgelassen habe. Ich habe mich nämlich nicht zu Wort gemeldet, weil ich gedacht habe, dass ich nur kurz etwas sagen kann. Meine Kolleginnen haben auch sehr kurz gesprochen. Ich nehme an, dass wir vier eigentlich denken, dass die Gleichstellung von Mann und Frau eine selbstverständliche Haltung für uns ist. Wir wissen, dass es in der gesellschaftlichen Wirklichkeit nicht so selbstverständlich ist. Und darum hat mich der Satz von Bundesrat Koller gefreut. Er hat gesagt, es gebe eigentlich «keinen objektiven Grund». Für mich heisst das, die Akzeptanz für diese Materie sollte selbstverständlich sein.

Wie wir selbstverständlich in diesem Rat das Antirassismusetz verabschiedet haben, so sollten wir auch selbstverständlich die Gleichstellung von Mann und Frau anerkennen. Ich lege grossen Wert darauf, dass im Tonfall und in unserer Haltung eine Selbstverständlichkeit der Grundforderung gegenüber zum Ausdruck kommt.

Meine zwei Bemerkungen zu Absatz 2: Ich unterstütze die Mehrheit. Wie die Kommissionssprecherin ausführte, beinhaltet Artikel 3 mit dem Diskriminierungsverbot den Kernpunkt. Gegenüber dem Nationalrat hat unsere Kommission entscheidende Verbesserungen vorgeschlagen, und ich bin sehr froh darüber.

Das Verbot gilt – in Absatz 2 wird das gemäss Antrag der Mehrheit gesagt – ab «Anstellung»; die «Stellenausschreibung» fällt nicht darunter. Die Kommissionspräsidentin hat das erklärt und Ausnahmen aufgezeigt. Ich möchte zuhnden des Protokolls festhalten, dass ich im Grunde genom-

men den bundesrätlichen Entwurf vorgezogen hätte. Auch wenn die Stellenausschreibung nicht explizit erwähnt wird, muss es doch im Grunde genommen klar sein, dass Stellenausschreibungen im Prinzip nicht diskriminierend gestaltet sein dürfen. Es kann nicht sein, dass das, was in den letzten zehn Jahren mühsam erarbeitet wurde, einfach dahinfällt. Ich spreche von der Praxis, und ich denke, es ist wichtig, dass wir auch in Zukunft prinzipiell Mann und Frau in einer Stellenausschreibung erwähnen.

Wenn wir von der «Anstellung» ausgehen, wie das in Absatz 2 von der Mehrheit beantragt wird, soll meines Erachtens darunter auch die Verbeamtung, z. B. die Wahl einer Verweserin oder die Wahl einer Person ins Lehramt, also die Wahl von Beamten generell, verstanden werden. Man soll nicht denken, dass im öffentlichen Dienst keine Diskriminierungen geschehen. Gerade hier gibt es Bevorzugungen, und ich denke, ein Diskriminierungsverbot ist auch in diesem Bereich bezüglich der Wahl von Beamten nötig.

Ich werde die Mehrheit unterstützen.

Koller Arnold, Bundesrat: Nach dem Votum von Frau Weber Monika möchte ich noch eine gewisse Klarstellung in bezug auf diese einzige Differenz vornehmen, die zwischen der bundesrätlichen Fassung und der Fassung der Mehrheit Ihrer Kommission besteht.

Ich habe mich in der Kommission bereit erklärt, auf dieses Element der «Stellenausschreibung» ausdrücklich zu verzichten, weil es tatsächlich etwas problematisch wäre, die entsprechenden Sanktionsnormen, die wir haben, schon bei der Stellenausschreibung eintreten zu lassen. Indirekt ist die Stellenausschreibung, wenn sie als Folge die Diskriminierung bei der Anstellung hat, doch mit inbegriffen. Aber es wäre wahrscheinlich nicht sachgerecht gewesen, wenn man Klagen hätte einleiten können, die bloss auf der diskriminierenden Stellenausschreibung beruhen, welche jedoch nicht tatsächlich zu einer Diskriminierung bei einer Anstellung geführt hätte.

Abs. 1 – Al. 1

Angenommen – Adopté

Abs. 2 – Al. 2

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit	28 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	10 Stimmen

Abs. 2bis – Al. 2bis

Angenommen – Adopté

Abs. 3 – Al. 3

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Ich kann es hier wirklich kurz machen. Herr Danioth will das schreiben, was wir alle meinen. Es stellt sich ganz einfach die Frage der Zweckmässigkeit. Die wiederholte Erwähnung von Grundrechten in jedem einzelnen Gesetz wertet natürlich diese Grundrechte letztlich ab und schafft auch gewisse Unklarheiten, ob sie dann in anderen Fällen, wo sie nicht erwähnt sind, nicht gelten. Aus diesen Gründen würde ich wirklich lieber auf die Aufnahme verzichten; leben kann ich notfalls auch damit, wenn hier die Vertragsfreiheit ausdrücklich nochmals genannt wird.

Koller Arnold, Bundesrat: Dieser Vorbehalt in Absatz 3 hat die Funktion, dass private Arbeitgeber – ich betone: private Arbeitgeber –, die aufgrund der Vertragsfreiheit, wie wir das vorher dargestellt haben, selber, freiwillig Frauenförderungsmaßnahmen in ihrem Betrieb realisieren möchten, diese Möglichkeit haben und wegen dieser Frauenförderung dann nicht mit dem Gleichstellungsprinzip des Gesetzes in Konflikt kommen. Das ist die Funktion von Absatz 3.

Im übrigen möchte ich auch klargestellt haben, dass dieser Absatz 3 im öffentlichen Bereich keine Rechtsgrundlage für solche öffentlich-rechtliche Gleichstellungsprogramme oder besondere Förderungsmaßnahmen sein kann; vor allem ist dieser Absatz 3 keinerlei Basis für die Einführung irgendwelcher Quoten im öffentlich-rechtlichen Bereich.

Was die Vertragsfreiheit anbelangt, die Herr Danioth ausdrücklich erwähnt haben möchte, haben Sie meiner Erklärung entnommen, dass sich Absatz 3 in der bundesrätlichen Fassung und in der Fassung der Kommission gerade auf die Vertragsfreiheit stützt. Dieser Absatz 3 ist die Basis, damit klargestellt ist, dass private Arbeitgeber in ihren Betrieben freiwillig besondere Frauenförderungsprogramme realisieren können, ohne dadurch mit dem Gleichstellungsprinzip in Konflikt zu kommen. Insofern scheint mir die Berufung auf die Vertragsfreiheit nicht nötig zu sein.

Das Prinzip der Vertragsfreiheit ist die Basis dieses ganzen Gesetzes und braucht hier nicht ausdrücklich erwähnt zu werden. Nur dank der Vertragsfreiheit werden solche Frauenförderungsprogramme in privaten Unternehmungen überhaupt möglich und entsteht keinerlei Kollision mit dem Gleichheitsgrundsatz. Ich sehe keinerlei Notwendigkeit, das noch ausdrücklich festzuhalten. Im Gegenteil, ich befürchte, dass das zu Missverständnissen führen könnte. Wichtiger für mich ist, dass die Vertragsfreiheit dem ganzen Gesetz zugrunde liegt.

Danioth Hans (C, UR): Offenbar waren mein Hinweis und mein Antrag doch nicht ganz überflüssig. Alle Mitglieder der Kommission und vor allem auch ex cathedra der Bundesrat sahen sich veranlasst, dies klarzustellen, weil ich mich an der Begründung in der Botschaft gestossen habe. Diese politische Dynamik missfällt mir; die gehört nicht in das Gesetz, das muss ich Ihnen offen gestehen. Aber aufgrund des letzten Satzes, den Herr Bundesrat Koller gesagt hat, bin ich der Auffassung zugänglich, dass das Fundament der Vertragsfreiheit generell gilt, dass es auch gegenüber Massnahmen, wie sie in den Absätzen 1 und 2 vorgesehen sind, gilt.

Ich kann mich damit einverstanden erklären, meinen Antrag zurückzuziehen.

Präsident: Herr Danioth zieht seinen Antrag zurück. Damit ist in der deutschen Fassung eine unbestrittene Fassung von Absatz 3 vorhanden.

Angenommen gemäss Antrag der Kommission

Adopté selon la proposition de la commission

Art. 3bis

Antrag der Kommission

Titel

Verbot der Diskriminierung

Abs. 1

Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt.

Abs. 2, 3

Streichen

Art. 3bis

Proposition de la commission

Titre

Interdiction de discriminer en cas de harcèlement sexuel

Al. 1

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail.

Al. 2, 3

Biffer

Präsident: Gemeinsam mit Artikel 3bis behandeln wir den Antrag auf Streichung von Artikel 7 und die Ergänzung von Artikel 328 OR («Änderung von Bundesgesetzen», Ziff. 3).

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Artikel 3bis befasst sich in der Tat mit dem Verbot der sexuellen Belästigung. Der Bundesrat hatte diese in Artikel 7 geregelt und mit dieser Bestimmung die Organisationspflicht der Arbeitgeber visiert. Der Nationalrat nahm die Regelung dieser Frage in den Artikel 3bis hinein. Das ist richtig, denn es geht um einen Spezialfall von

Diskriminierung, einen besonders schwerwiegenden zudem, und das kommt mit dieser Platzierung gut zum Ausdruck.

Wir haben nun bei Berücksichtigung der Bedenken, welche den Nationalrat zu seiner sehr komplizierten Detaillierung brachten, einen ganz neuen Weg, einen neuen Ansatz gewählt. Wir sind davon ausgegangen, dass eigentlich nichts revolutionär Neues geregelt wird, sondern dass eine bisherige Regelung unter einem andern Aspekt gesehen wird. Verschiedene Gesetze, so Artikel 198 StGB, 28 ZGB, 33 und 59 des Arbeitsrechtes, haben gleiche Zielsetzungen.

Insbesondere Artikel 328 OR verlangt schon heute, dass Arbeitgeber auf die Persönlichkeit der Arbeitnehmer achten und für die Wahrung der Sittlichkeit sorgen müssen. Sie haben die zum Schutze von deren Leben und Gesundheit nötigen Massnahmen schon heute zu treffen. Wir haben nun diesen Artikel, den Sie in der Fahne auf Seite 8 finden, ergänzt und verdeutlicht. Was dort kursiv geschrieben ist, haben wir in der Kommission neu eingefügt.

Der Arbeitgeber muss also auch dafür sorgen, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexueller Belästigung keine weiteren Nachteile entstehen. Neben Schutz von Leben und Gesundheit hat er zusätzlich auch die zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nötigen Massnahmen zu treffen, alles im Sinne des bisherigen Artikels 328 OR.

So konnten wir auf die ganze komplizierte und besonders in Absatz 3 gar nicht befriedigende Detaillierung verzichten und uns auf ein einfach gefasstes Diskriminierungsverbot beschränken, das dem alten Artikel 7 Absatz 1 der bundesrätlichen Fassung entspricht. Das hat noch den Vorteil der Konformität mit der EG-Richtlinie von 1976 und erlaubt uns auch eine klare Trennung zwischen dem Verbot einerseits und den Rechtsfolgen und der Exkulpierung andererseits, die wir in Artikel 4 geregelt haben.

Ich beantrage Ihnen Zustimmung zu diesem Konzept von Artikel 328 OR revidiert, kombiniert mit dem neuen Artikel 3bis und unter der Streichung von Artikel 7.

Koller Arnold, Bundesrat: Wenn der Kassandruf von Herrn Schoch irgendwo berechtigt war, dann sicher hier bei der «sexuellen Diskriminierung». Ich bin mir auch voll bewusst, dass dieser Artikel, wenn es zu einem Referendum käme, wahrscheinlich der heikelste des Gesetzes wäre, auch aufgrund der Erfahrungen im Rahmen des jetzigen Abstimmungskampfes, auf die Herr Schoch Bezug genommen hat. Es hat sich sicher gelohnt, dass sowohl die nationalrätliche als auch Ihre Kommission sehr viel Zeit aufgewendet haben, um eine möglichst klare rechtliche Ordnung zu finden.

Wenn Sie diesem Artikel jetzt gemäss Kommissionsantrag zustimmen, werden Sie gegenüber dem Nationalrat eine sehr gewichtige Differenz schaffen, aber gerade wegen der politischen Brisanz dieses Artikels scheint mir das nicht unerwünscht.

Aus meiner Sicht möchte ich hier vor allem zwei, drei Bemerkungen machen, auch im Hinblick auf das Differenzbereinigungsverfahren: Zweifellos ist es richtig und ein Vorteil gegenüber dem bundesrätlichen Vorschlag, dass man das Verbot der sexuellen Belästigung nun in Artikel 3bis festlegt, und diesbezüglich besteht Übereinstimmung zwischen National- und Ständerat, denn damit wird ganz klar, dass die sexuelle Belästigung nichts anderes als ein besonderer – ich würde sogar sagen ein besonders ärgerlicher und schwerwiegender – Fall der Geschlechterdiskriminierung ist. Ich glaube, da wird keine Differenz mehr bleiben.

Ich finde es gut, dass Ihre Kommission die Garantenpflicht des Arbeitgebers wieder ganz klar hervorgehoben hat, wie es auch der Bundesrat in seiner Fassung bereits getan hatte, wobei sie Ihnen jetzt vorschlägt, eine Regelung im Obligationenrecht (Art. 328) vorzusehen.

Ich bin auch der Meinung, dass die Fassung hier einen ganz klaren Fortschritt in bezug auf die Sanktion bringt, die Sie nachher bei Artikel 4 Absatz 2bis beraten werden, wo – gemäss Kommissionsantrag – auf den «schweizerischen Durchschnittslohn» abgestellt wird. Das ist gegenüber dem Bran-

chendurchschnittslohn gemäss Nationalrat zweifellos eine viel sachgerechtere Lösung.

Das Problem, das wir im Differenzbereinigungsverfahren zweifellos eben auch unter politisch-psychologischen Gesichtspunkten noch einmal sehr genau werden anschauen müssen: Ist dem Gesetz bzw. der Sache – wenn das, was ich nicht hoffe, der Schicksalsartikel werden sollte – durch eine genaue Darstellung der einzelnen Diskriminierungssituationen mehr gedient, wie es der Nationalrat vorgesehen hat – mit dem Nachteil, dass dieser Artikel dann eine Dimension erhält, die er eindeutig sachlich nicht verdient? Oder ist es besser, die Proportionen zu wahren und das allgemeine Prinzip festzuhalten, wie das jetzt Ihre Kommission beantragt?

Ich glaube, es lohnt sich, im Differenzbereinigungsverfahren darüber wirklich noch einmal genau nachzudenken.

Aus den genannten Gründen bitte ich Sie, der Fassung Ihrer Kommission zuzustimmen.

Angenommen – Adopté

Art. 4

Antrag der Kommission

Abs. 1

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 2

Mehrheit

.... Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohnes errechnet.

Minderheit

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 2bis

.... betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeber oder die Arbeitgeberinnen nicht 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. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.

Abs. 2ter (neu)

Die Entschädigung gemäss Absätze 2 und 2bis darf aber den Betrag nicht übersteigen, der sechs Monatslöhnen entspricht. Die Gesamtsumme der Entschädigungen darf diesen Betrag auch nicht übersteigen, wenn mehrere Personen einen Anspruch auf eine Entschädigung wegen diskriminierender Ablehnung derselben Anstellung geltend machen.

Abs. 3

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 4

Proposition de la commission

Al. 1

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 2

Majorité

.... porte sur un refus d'embauche ou la résiliation les circonstances et calculée sur la base du salaire

Minorité

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 2bis

.... une indemnité, à moins que l'employeur ne 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 ces agissements ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.

Al. 2ter (nouveau)

L'indemnité prévue aux alinéas 2 et 2bis n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire. La somme totale des indemnités versées n'excédera pas non plus ce montant, lorsque plusieurs personnes prétendent au versement d'une indemnité pour refus d'embauche à un même poste.

Al. 3

Adhérer à la décision du Conseil national

Abs. 1 – Al. 1

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Artikel 4 regelt die Rechtsansprüche; ich werde diese absatzweise behandeln. Absatz 1 zählt die verschiedenen prozessualen Antragsmöglichkeiten auf, über die zwischen Bundesrat, Nationalrat und unserer Kommission keine Differenzen bestehen. Ich beantrage hier Zustimmung.

Angenommen – Adopté

Abs. 2 – Al. 2

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Absatz 2 enthält in der bundesrätlichen Fassung den Grundsatz der Entschädigungspflicht für diskriminierende Ablehnung einer Anstellung oder diskriminierende Kündigung, wobei als Höchststrafen der tatsächliche oder voraussichtliche Lohn gilt.

Der Nationalrat hat hier wieder die «Anstellung» herausgestrichen, die die Kommissionsmehrheit beibehalten möchte. Unser Entscheid sollte sich an den vorher gefallenen anlehnen. Die Höchstgrenzen haben wir in den Absätzen 2bis und 2ter geregelt, wobei wir im letzteren – und das sollte dann zur Beruhigung von Arbeitgebern beitragen – eine absolute Höchstgrenze von sechs Monatslöhnen eingeführt haben, selbst da, wo mehrere Personen gleichzeitig Diskriminierung geltend machen können.

Coutau Gilbert (L, GE), porte-parole de la minorité: Après le vote intervenu à l'article 3 alinéa 2, il n'y a pas de raison de renouveler le débat sur la proposition de minorité à propos de l'article 4 alinéa 2.

Par conséquent, on n'a pas besoin de voter et on peut considérer que la majorité l'a emporté.

*Angenommen gemäss Antrag der Mehrheit
Adopté selon la proposition de la majorité*

Abs. 2bis – Al. 2bis

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Absatz 2bis regelt die spezielle Sanktion bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung. Hier muss der Richter nicht, er kann aber eine Entschädigung zusprechen. Die vom Nationalrat gewählte Variante, bei der schwerwiegende Diskriminierungen, wenn sie einmal beseitigt sind, unter allen Umständen sanktionslos bleiben, hingegen weniger schwerwiegende Vorfälle, sofern sie andauern, weiterhin Sanktionen gewärtigen, hat uns nicht befriedigt. Wir haben daher in unserer Fassung von Absatz 2bis die Möglichkeit der sanktionsweisen Entschädigung unter dem Vorbehalt der Exkulpationsmöglichkeit der Arbeitgeber generell vorgesehen, gleichzeitig aber deren Höhe innerhalb des gesetzten Rahmens ins pflichtgemässe Ermessen des Richters gestellt.

Bei diesem Absatz haben wir zudem für die Bemessung nicht wie der Nationalrat auf den Branchendurchschnittslohn, sondern auf den «schweizerischen Durchschnittslohn» abgestellt. Dies, weil wir der Überzeugung sind, dass ein Sanktionsrahmen für die ganze Schweiz gleich sein sollte, ist doch die Personenwürde nicht nach Branchen einzustufen.

Koller Arnold, Bundesrat: Auf den ersten Blick mag diese Sanktionenordnung in Artikel 4 vielleicht etwas kompliziert erscheinen. Ich bin jedoch überzeugt, dass sie dafür sachge-rechter geworden ist, indem einerseits die Sanktion bei Diskriminierungen infolge Ablehnung der Anstellung oder Kündi-

gung gleich gehandhabt werden soll wie im bundesrätlichen Entwurf, mit dieser maximal sechs Monatslöhne umfassenden Entschädigung.

Es ist jetzt aber vor allem beim heiklen Problem der Diskriminierung durch sexuelle Belästigung, wie bereits gesagt, von der Kommission eine adäquatere Regelung gefunden worden (Abs. 2bis), indem auf den «schweizerischen Durchschnittslohn» abgestellt und damit die Entschädigung nicht mehr vom tatsächlichen Lohn der belästigten Person abhängig gemacht werden soll, was natürlich eine vollständig unsachgerechte Lösung wäre.

Ich kann auch der Beschränkung der Gesamtansprüche zustimmen (Abs. 2ter): Ihre Kommission beantragt, dass die maximale Entschädigung gegenüber mehreren Personen – wenn bei einer Nichtanstellung mehrere Personen diskriminiert worden sind – trotzdem auf diese sechs Monatslöhne beschränkt wird.

Ich sehe in dieser Sanktionenordnung, die Ihre Kommission erarbeitet hat und die zum Teil die Lösungen des Bundesrates und vor allem auch jene des Nationalrates noch differenziert, durchaus einen Fortschritt und kann ihr daher zustimmen.

Angenommen – Adopté

Abs. 2ter – Al. 2ter

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Der Bundesrat hat soeben dazu Stellung genommen, und ich habe vorher schon darauf hingewiesen, dass wir in Absatz 2ter die Höchstgrenzen geregelt haben, wobei das stets sechs Monatslöhne sind. Je nachdem kommen die Monatslöhne nach Absatz 2 oder Absatz 2bis, also verschiedene Monatslöhne, zur Anwendung.

Sehr wichtig ist der letzte Satz dieses Absatzes, mit dem wir auch in einem Falle, bei dem mehrere Personen Diskriminierung geltend machen könnten, nur eine Gesamtsumme von höchstens sechs Monatslöhnen vorsehen. Ich glaube, damit ist wirklich eine wichtige Befürchtung, die vielfach geäußert wurde, hinfällig geworden. Es ist allerdings nochmals darauf hinzuweisen, dass ohnehin nicht mit «Prozesslawinen» zu rechnen ist. Die Hindernisse für solche Prozesse sind unendlich viel grösser, als die Leute es sich vorstellen. Bis jemand den Mut hat, überhaupt einen solchen Prozess anzufangen, trotz der jetzt noch zu behandelnden Erleichterungen, braucht es sehr viel. Daneben bestehen Kostenrisiken, es bestehen Risiken von einem gewissen Druck; mangelnde Kenntnisse kommen noch dazu. Insgesamt sorgen unzählige Risiken dafür, dass dieses Prozessrisiko für die Arbeitgeber gering ist, hingegen für die Arbeitnehmer sehr hoch.

Angenommen – Adopté

Abs. 3 – Al. 3

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Absatz 3 bezieht sich auf die im ganzen Obligationenrecht geltende Anspruchskonkurrenz, und in diesem Rahmen sind natürlich auch alle Artikel, die wir hier nicht erwähnt haben – Artikel 97, 101 OR usw. – zu berücksichtigen. Wir waren in der Kommission einig über die Bedeutung dieses Absatzes.

Ich beantrage daher Zustimmung. Wir stimmen damit auch dem Nationalrat zu.

Angenommen – Adopté

Art. 5*Antrag der Kommission**Mehrheit*

Bezüglich der Anstellung, Aufgabenzuteilung, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung, der Aus- und Weiterbildung, der Beförderung und der Entlassung wird eine behauptete Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

Minderheit

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

Bezüglich der Aufgabenzuteilung

Art. 5*Proposition de la commission**Majorité*

L'existence d'une discrimination alléguée est présumée, pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable; cette disposition s'applique à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

Minorité

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

.... s'applique à l'attribution

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Artikel 5 befasst sich mit der Beweislast. Er sagt, wie diese Beweislast zu regeln ist. Dieser Artikel ist nicht eine Beweisumkehr, wie das fälschlicherweise etwa gesagt wird, leider sogar in der Kurzfassung der Botschaft. Er berücksichtigt aber, dass im Bereich der Anstellungen und Verträge die Arbeitnehmerinnen in aller Regel in einem Beweisnotstand sind, wenn es um Diskriminierungen geht. In Fällen von Beweisnotstand ist es in Prozessen längst die Regel, dass jene Partei, die über die Beweise verfügt, bei der Wahrheitsfindung mitwirken muss.

Hier ist die Beweislast nun so geregelt, dass die Klagenden eine behauptete Diskriminierung vorerst glaubhaft machen müssen; Sie finden dazu auf Seite 54 der Botschaft noch einen Hinweis, was das bedeutet: Es geht darum, dass objektive Anhaltspunkte dafür dargelegt werden müssen, dass eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein der behaupteten Tatsachen spricht. Erst dann, und nur dann, kann auch die Arbeitgeberseite, die ja hier allein im Besitze des Dossiers ist, zur Mitwirkung bei der Wahrheitsfindung herangezogen werden.

Wo soll nun diese Erleichterung gelten? Der Bundesrat sah sie für alle Sachverhalte vor, der Nationalrat schränkte sie radikal auf die «Lohndiskriminierung» ein. Unsere Kommission hat mehrheitlich nur die Diskriminierung wegen sexueller Belästigung ausgeschlossen, weil dabei die Bedingungen für beide Parteien die gleichen sind: Hier gibt es also auch nach der Fassung unserer Kommission keine andere als die normale Beweislastzuteilung.

Die Kommissionsminderheit will in diesem Absatz die «Anstellung» wieder streichen, und ich vermute, dass sie in diesem Fall auf der Abstimmung beharrt, obwohl der analoge Antrag zu Artikel 3 Absatz 2 abgewiesen wurde.

Ich beantrage Ihnen Zustimmung zur Mehrheit aus den analogen Gründen wie bei den vorausgehenden Artikeln.

Der Entscheid der Kommission ist folgerichtig; nur mit ihm kann ein echter Fortschritt bewirkt werden gegenüber dem heutigen Zustand, wo eben der Beweis dieser Ungleichheiten, woran die Prozesse scheitern, praktisch nicht möglich ist.

Coutau Gilbert (L, GE), porte-parole de la minorité: Sur cet article 5, il est possible de prendre une décision distincte de celle que nous avons prise à l'article 3 alinéa 2. En fait, cette décision ne concerne plus la définition des discriminations interdites. Elle concerne l'administration de la preuve de non-discrimination.

En principe, dans le droit courant, celui qui se plaint de quelque chose doit apporter la preuve de la justesse et de la légitimité de sa plainte. Ici, on inverse le fardeau de la preuve. On donne, en principe, le droit à celui qui a quelque chose à reprocher à la partie adverse d'obliger la partie adverse à apporter la preuve que celui qui porte plainte n'est pas légitimé à le faire.

Tout à l'heure, j'ai dit toute la complexité qu'il y avait à définir la preuve d'une non-discrimination. A mes yeux, les cas qui sont présentés à l'article 5, c'est-à-dire l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémunération, la formation et le perfectionnement professionnels, la promotion et la résiliation des rapports de travail, sont des circonstances concrètes qu'il est possible de juger et où il est possible de situer assez clairement une discrimination. J'ai rappelé tout à l'heure combien, en matière d'embauche, la définition des circonstances était beaucoup plus difficile.

Je ne reviens pas sur mon argumentation, mais M. Koller, conseiller fédéral, a insisté tout à l'heure avec beaucoup de conviction sur la conformité de cette loi avec le droit européen. Je voudrais dire où l'on en est maintenant en matière européenne. J'ai sous les yeux un livre blanc, consacré à la politique sociale européenne, qui a été publié récemment et où l'on peut lire, au chapitre de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, page 41, sous la rubrique «Prochaines étapes»: «La commission encouragera l'adoption de la proposition de directive en suspens concernant la charge de la preuve. Si celle-ci n'est pas adoptée avant la fin de l'année 94, la commission envisagera de la retirer et de publier une communication sur les procédures et recours pour la mise en oeuvre de l'article 119 et des directives relatives à l'égalité» Par conséquent, Monsieur le Conseiller fédéral, il n'y a pas, à l'heure actuelle, une décision impérative d'appliquer l'inversion du fardeau de la preuve en cas d'embauche dans les dispositions positives du droit européen. Plusieurs pays se sont effectivement conformés à la recommandation, mais la directive, vous l'avez entendu, n'est pas appliquée uniformément. Cela nous donne la possibilité, en Suisse, de nous distancer d'une pratique qui n'est pas uniformément appliquée à l'heure actuelle dans les pays de l'Union européenne.

C'est la raison pour laquelle je maintiens ma proposition de minorité de sortir l'embauche de l'inversion du fardeau de la preuve.

Küchler Niklaus (C, OW): In der Kommission haben wir uns in der Tat ausgiebig über diesen Artikel 5, Beweislast, gehalten.

Nachdem wir in allen vorangehenden Artikeln das Diskriminierungsverbot auf das ganze Arbeitsverhältnis ausgedehnt haben, beginnend bei der Anstellung und endend bei der Kündigung, ist es logisch und konsequent, auch die Beweislaste Erleichterung für das ganze Arbeitsverhältnis zu gestatten.

Ich glaube, die Beweisschwierigkeiten stellen sich für die Klägerinnen bei Fragen der diskriminierenden Nichtanstellung ebenso sehr wie bei einer Diskriminierung im Zusammenhang mit der Aufgabenzuteilung, mit der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, mit der Entlohnung oder mit der Kündigung. Bei all diesen Benachteiligungsformen, vor allem aber gerade bei der Anstellung, liegen ja die Gründe, die Überlegungen, die Regelungen, die internen Motive, die zum Entscheid des Arbeitgebers geführt haben, einzig oder vor allem beim Arbeitgeber. Auch verfügt er in der Regel allein über die entsprechenden einschlägigen Unterlagen. Oftmals wäre es also der Arbeitnehmerin überhaupt nicht möglich, die genauen Hintergründe für den Entscheid zu kennen, und nachweisen kann sie diese in der Regel ohnehin nicht.

Gerade wenn wir also anerkennen, dass bei Personalgeschäften wie Anstellung, Beförderung, Weiterbildung usw. auch subjektive Elemente für die Entscheidungsfindung massgeblich sein können – wie wir im Zusammenhang mit Artikel 3 gehört haben, ist es ja in der Tat so –, muss es einleuchten, dass eine Beweislaste Erleichterung auch bei der Anstellung angebracht ist. Diese subjektiven Elemente im Zusammenhang mit der Anstellung kennt also in der Regel bloss der Arbeitgeber, nicht aber die betroffene Person.

Im Nationalrat wurde vor allem im Zusammenhang mit diesem Artikel der Beweislaste Erleichterung die Angst geäußert, die Frauen würden diese Verfahrenserleichterung missbrauchen, würden ungerechtfertigterweise einen Prozess anstrengen. Aber aufgrund unserer nationalen wie auch der internationalen Erfahrungen kann – so wurde uns mitgeteilt; entsprechende Untersuchungen belegen dies – ein nennenswerter Missbrauch ausgeschlossen werden. Es braucht auch künftig, mit einem Gleichstellungsgesetz, immer noch viel Zivilcourage und Einsatz, dass sich eine Frau gegen erlebte Benachteiligungen wehrt. Aus diesen Untersuchungen wissen wir also, dass die psychischen Schranken, neben den rein verfahrenstechnischen, ausserordentlich hoch sind und Frauen oft auch dort vor einem Verfahren zurückschrecken, wo sie an und für sich positive Chancen hätten.

Aus all diesen Gründen möchte ich Sie ersuchen, dem Antrag der Kommissionsmehrheit zu folgen und konsequenterweise

die Beweislast erleichterung für das ganze Anstellungsverhältnis zu gestatten.

Schüle Kurt (R, SH): Ich habe eine Frage an die Kommission, allenfalls eine Frage, mit der sich die Redaktionskommission beschäftigen könnte. Materiell stimme ich der Mehrheit der Kommission zu, dass man die Beweislastumkehr beim ganzen Anstellungsverhältnis einräumt. Das Ergebnis der Kommissionsberatungen ist nun aber ein schlecht lesbarer Artikel 5, der wahrscheinlich mit dieser Aufzählung nötig wäre für den Fall, dass wir der Minderheit zustimmen würden. Wenn wir aber gemäss Mehrheit der Kommission entscheiden, könnten wir uns an die Formulierung des Bundesrates anlehnen und dort den Verweis auf Artikel 3 einfügen, also: «Eine Diskriminierung» dann neu «nach Artikel 3 wird vermutet, wenn sie von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.»

Das würde der Klärung dienen. Das würde die Lesbarkeit dieses Artikels verbessern. Mich stört insbesondere auch die Formulierung «behauptete Diskriminierung», die «vermutet» werde, «wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird». Wir setzen also beim Kriterium an, dass etwas nicht nur behauptet, sondern glaubhaft gemacht werden muss. Dann handelt es sich aber um eine vermutete Diskriminierung und nicht um eine behauptete Diskriminierung, die vermutet wird. Auch der Bundesrat hat nicht davon gesprochen, dass es dann eine behauptete Diskriminierung sei, die vermutet werde, wenn sie glaubhaft gemacht werde. Sprachlich müssen wir das noch überprüfen. Wenn wir aber entsprechend der Mehrheit der Kommission entscheiden, bin ich der Meinung, dass wir den bundesrätlichen Text nehmen könnten ergänzt um den Verweis auf Artikel 3.

Danioth Hans (C, UR): Auch ich hatte ähnliche Bedenken wie Herr Kollege Schüle.

Wenn ich den Artikel 5, und zwar sowohl in der Fassung der Mehrheit als auch der Minderheit, richtig lese, sind darin zwei Rechtsbehelfe enthalten, nicht nur die Beweislast erleichterung oder Beweislastumkehr – Sie können es nennen, wie Sie wollen –, sondern auch eine gesetzliche Vermutung, die dann Platz greift, wenn die betroffene Person eine Diskriminierung behauptet. Wir haben also zwei Rechtsbehelfe – auch eine gesetzliche Vermutung. Ist diese Annahme richtig, oder was wird mit diesen verschiedenen Begriffen «behauptet», «vermutet», «glaubhaft gemacht» bezweckt? Auch hier besteht dann das Problem der Umsetzung in die Praxis.

Ich möchte Sie bitten, auch an den Laienrichter zu denken, der hier einen sinnvollen Weg finden muss.

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Ich gebe zu, wir haben uns mit dem letzten Teil des Satzes etwas schwergetan. Wir wollten in der Tat zum Ausdruck bringen, dass eine blosser Behauptung nicht genügt, und deswegen haben wir den Begriff «behauptete Diskriminierung» eingeführt und ihn kombiniert mit der Wendung «... wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird». Der Vorschlag stammte von Herrn Zimmerli, und wir haben ihn aufgenommen in der Meinung, dass damit diese Anforderung des Glaubhaftmachens in dem Sinne, wie ich das beschrieben habe, verstärkt wird, wobei nachher noch der Beweis unter Mithilfe des Arbeitgebers nötig ist.

Wenn für diesen Teil noch eine schönere Formulierung für das Ganze in der Redaktionskommission oder im anderen Rat gefunden werden kann, ist sicher nichts dagegen einzuwenden. Wir sollten das aber nicht aus dem Handgelenk tun, sondern lediglich diesen Gedanken weitergeben. Wichtiger als diese Formulierung ist der Entscheid, welche Elemente von dieser Beweiserleichterung profitieren sollen und welche nicht. Wir haben sie genau aufgeführt, damit es klar ist. Wenn sich bei näherer Betrachtung herausstellt, dass ein Hinweis auf Artikel 3 genügen würde, um das abzudecken, dann kann auch hier eine Korrektur vorgenommen werden, aber das müsste sorgfältig überprüft werden.

Über die Unterschiede einerseits zum Nationalrat und andererseits zur Minderheit sind wir uns im klaren. Die Minderheit hat logisch insofern recht, als sie sagt, man könne hier die Anstel-

lung abweichend von den anderen Fällen behandeln. Wenn ich aber jetzt das Wort habe, möchte ich noch einmal darauf hinweisen, dass damit natürlich die ganze Vorlage wiederum weitgehend zu einem Papiertiger würde, wenn ausgerechnet die Hilfe der Beweisführung unterbliebe.

Ich empfehle daher derzeit die Annahme dieser Formulierung unter dem Vorbehalt, dass das alles noch schöner und knapper formuliert werden könnte.

Petitpierre Gilles (R, GE): Certes, c'est du travail de commission, mais nous pourrions en tout cas suggérer à la Commission de rédaction de biffer, si nous ne le faisons pas maintenant, le mot «allégué». Il ne sert à rien. Il encombre la discussion.

On le biffe dans les deux langues et tout est réglé, me semble-t-il.

Plattner Gian-Reto (S, BS): Ich bin nicht Jurist und nicht sicher, ob wir etwas streichen sollten, das dem Verständnis dessen, was man hier sagen will, doch sehr stark hilft.

Frau Kollegin Beerli hat in ihrem Eintretensvotum darauf hingewiesen, dass hier durch die Einfügung des Wortes «behauptet» Ängste abgebaut werden. Dieser Artikel spricht von der Erleichterung der Beweislast für den Kläger, der normalerweise selber beweisen muss, dass der Beklagte schuldig ist. Es kann eine gewisse Modifikation dieses Grundsatzes geben, indem die Beweislast auf den Beklagten übergehen kann, aber nur unter gewissen Umständen: Die Diskriminierung muss «glaubhaft gemacht» werden. Frau Beerli hat gesagt, «glaubhaft machen ist mehr als nur behaupten, ist aber weniger als beweisen». Das scheint mir nun sehr wichtig zu sein, um auch alle Ängste in der Bevölkerung abbauen zu können.

Ich habe hier einen Brief von einer Gewerbetreibenden aus Basel, und da geht es genau um diese Frage: Wie soll ich beweisen, dass ich nicht diskriminiert habe? Wie soll ich beweisen, dass bei der Abweisung einer Bewerbung das Geschlecht keine Rolle gespielt hat? Hier kommt schon das Missverständnis auf, dass man das beweisen müsste, sobald nur jemand daherkommt und etwas behauptet.

In diesem Artikel sagen wir aber, eine «behauptete» Diskriminierung wird erst dann zu einer «vermuteten» Diskriminierung und führt damit zu einer Beweislastübertragung auf den Arbeitgeber, wenn sie «glaubhaft gemacht» wird. Und wenn wir das nun alles wieder wegstreichen, fällt diese Klarheit wieder weg.

Ich würde mich also sehr dagegen wehren, nicht aus rechtsjuristisch-inhaltlichen Gründen, sondern aus Verständnisgründen. Der Artikel kann vereinfacht werden, indem man die Aufzählung hier nicht braucht. Die Aufzählung ist hässlich, aber das Wort «behauptet» muss da bleiben, und das Wort «vermutet» muss da bleiben, und das Wort «glaubhaft machen» muss da bleiben, sonst verliert man etwas sehr Wesentliches.

Danioth Hans (C, UR): Mit dem ersten Teil des Votums von Herrn Plattner bin ich einverstanden, mit dem zweiten nicht.

Ich möchte davor warnen, dass man von der Redaktionskommission erwartet, dass sie nachher mit diesen Worten relativ freizügig umgeht. Derart heikle Texte dürfen wir in der Redaktionskommission nicht einfach ändern – sicher nicht ohne Ihre Einwilligung! Der Rat muss saubere Arbeit leisten.

Ich bin überzeugt, dass hier ein Wort zuviel drinsteht, wie das auch Herr Petitpierre gesagt hat. Wenn ich eine Diskriminierung glaubhaft machen muss, dann muss ich ja zuerst eine Behauptung aufstellen, also ist das Behaupten im Glaubhaftmachen inbegriffen. Es ist sowohl logisch als auch sprachlich inbegriffen.

Ich würde Ihnen beantragen, das Wort «behauptete» zu streichen, ohne Verlust der Quintessenz des Artikels, aber mit Gewinn für die Lesbarkeit.

Petitpierre Gilles (R, GE): Je suis très heureux que la proposition formelle soit présentée. J'aimerais juste dire à M. Plattner que la présence du mot crée plus de confusion que son absence.

Quand il est dit en français: «L'existence d'une discrimination alléguée est présumée», c'est beaucoup moins clair; on a l'impression qu'«alléguée» égale «présumée». Alors que si on dit: «L'existence d'une discrimination est présumée, pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable;», c'est tout à fait clair.

Donc – pour aller dans votre sens, Monsieur Plattner – l'absence du mot, en tout cas en français, est meilleure que sa présence.

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Ich bin mit Herrn Danioth einig, dass nur der erste Teil eine Frage der Redaktion sein kann; der zweite Teil ist eine Frage, die zu entscheiden ist. Ich würde aber nicht jetzt schon den Artikel ändern, da wir umfangreiche Überlegungen dazu angestellt haben und der Meinung waren, das auf diese Weise besser auszudrücken. Unter diesen Umständen Änderungen vorzunehmen ist Kommissionsarbeit, in die dann die Überlegungen, die hinter den Anträgen stehen, einfließen sollten.

Koller Arnold, Bundesrat: Zunächst zum Grundanliegen: Wir haben Ihnen hier für diese Diskriminierungsklagen Beweislasterleichterungen vorgeschlagen, weil wir die Erfahrung gemacht haben, aufgrund des Verfassungsartikels, dass die Beweisschwierigkeiten derart gross sind, dass erfolgreiche Diskriminierungsklagen sehr, sehr schwierig sind. Das hängt damit zusammen, dass sich die Diskriminierten regelmässig in einem sogenannten Beweisnotstand befinden, weil sich das Beweisossier, also die relevanten Unterlagen im Beweisverfahren, regelmässig in der Hand des Arbeitgebers befinden. Das gilt nun nicht nur bei Lohnklagen, sondern das gilt auch, Herr Coutau, bei Diskriminierungen wegen Nichtanstellung; denn es ist ja der Arbeitgeber, der das Anforderungsprofil für eine zu besetzende Stelle festlegt. Er trifft auch den Anstellungsentscheid, und damit liegt das gesamte Beweismaterial in seinen Händen, währenddem die nichtangestellte, diskriminierte Person diesen Beweis der Diskriminierung mangels Unterlagen gar nicht erbringen kann. Deshalb ist es ganz entscheidend, dass wir hier diese Beweiserleichterungen nicht nur auf die Lohngleichheitsklage, sondern grundsätzlich auf alle Diskriminierungstatbestände ausdehnen.

Damit komme ich nun zur Frage von Herrn Schüle. Die Kommission war der Meinung, dass die Diskriminierungstatbestände, für die eine solche Beweiserleichterung gelten soll – weil ja das doch eine Ausnahme vom normalen Beweisrecht ist –, im Gesetz abschliessend aufgezählt werden sollten. Das führt natürlich zu einer sprachlich viel, viel schwerfälligeren Version, hat aber materiell den Vorteil für die Arbeitgeber und jene, die Bedenken haben, ob wir hier nicht zu weit gehen, dass die Fälle der Beweislastumkehr oder Beweislasterleichterung abschliessend aufgezählt sind. Es hat – ich muss Ihnen das ehrlich sagen – gegenüber dem bundesrätlichen Entwurf den eminenten Vorteil, dass klargestellt ist, dass bei der Diskriminierung durch sexuelle Belästigung, wo sich beide Parteien normalerweise im gleichen Beweisnotstand befinden, diese Beweislasterleichterung nicht Platz greift. Von daher scheint es mir auch sachlich gerechtfertigt.

Es muss die Brücke zu Artikel 3 geschlagen werden. Dort haben wir bewusst einen offenen Diskriminierungstatbestand. Aber hier, glaube ich, ist es sachlich richtig, wenn wir die Beweislasterleichterungen abschliessend aufzählen, damit nicht plötzlich Tatbestände von der Beweislasterleichterung profitieren könnten, bei denen dann – gleich wie bei der sexuellen Belästigung – eine Beweislastumkehr nicht gerechtfertigt wäre. Ich glaube, den Preis der schwerfälligeren Formulierung müssen wir hier aus diesen Gründen zahlen.

Zur Frage: Was heisst Beweislasterleichterung? Es ist ganz klar: Wir möchten die Beweislast nicht vollständig umkehren, sondern wir möchten auch bei diesen Tatbeständen klar verlangen, dass die diskriminierte Person die Diskriminierung wenigstens glaubhaft macht. Das heisst ganz klar, das haben die Kommissionssprecherin und Frau Beerli schon gesagt, dass eine blosse Behauptung – beispielsweise der Diskriminierung durch Nichtanstellung – nicht genügt, sondern die diskriminierte Person muss objektive Anhaltspunkte für eine Diskrimi-

nierung tatsächlich anführen. Nur dann macht sie die Diskriminierung glaubhaft.

Damit sind wir eigentlich bei der letzten Frage. Ich muss Ihnen ehrlich sagen: Das ist gehüpft wie gesprungen. Für den Juristen, für die Juristensprache ist es ganz klar, dass eigentlich auf das «behauptet» verzichtet werden könnte. Das ergibt sich zwingend aus dem Begriff des «Glaubhaftmachens», der klar sagt, dass ein Behaupten nicht genügt, sondern dass man objektive Anhaltspunkte liefern muss, einen sogenannten Prima-facie-Beweis erbringen muss. Diese Formulierung ist offenbar für die Laien, wie Herr Plattner gesagt hat; sie wurde von Herrn Zimmerli eingebracht – nicht aus juristischen Gründen, sondern um diese Ängste in bezug auf die Praxis zu beseitigen. Inhaltlich wird also nichts ändern, ob Sie das «behauptet» drinlassen oder nicht. Das eine ist etwas volkshäufiger, das andere ist juristisch etwas präziser.

Abstimmung – Vote

Eventuell – A titre préliminaire

Für den Antrag Petitpierre/Danioth	20 Stimmen
Für den Antrag der Mehrheit	12 Stimmen

Definitiv – Définitivement

Für den modifizierten Antrag der Mehrheit	24 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	10 Stimmen

Art. 6

Antrag der Kommission

Abs. 1 erster Satz

Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit

(Béguin, Coutau)

.... in eigenem Namen, aber mit dem Einverständnis der betroffenen Personen feststellen lassen, ...

Abs. 1 zweiter Satz

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates, aber:

.... bevor sie eine Schlichtungsstelle anrufen oder eine Klage einreichen.

Abs. 2

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 6

Proposition de la commission

Al. 1 première phrase

Majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minorité

(Béguin, Coutau)

.... en leur propre nom, mais avec l'accord des personnes concernées, en vue de faire constater

Al. 1 deuxième phrase

Adhérer à la décision du Conseil national, mais:

Avant d'ouvrir la procédure de consultation ou d'introduire action, ces organisations

Al. 2

Adhérer à la décision du Conseil national

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Artikel 6 regelt das Verbandsklagerecht. Hier hat sich die Kommission dem bundesrätlichen Text in Absatz 1 angeschlossen und die Einschränkungen des Nationalrates auf nationale und regionale Verbände, die seit mindestens zwei Jahren existieren, wieder gestrichen. Das individuelle Klagerecht hat in der Vergangenheit nicht ausgereicht. Die Vertretung der Organisationen ist unter dem heutigen Recht akzeptiert. Es jetzt zu verbieten würde uns also hinter das aktuell geltende Recht zurückwerfen. Das will doch kaum jemand. Im übrigen können die Organisationen nur Feststellungsklagen machen. Eine Leistungsklage steht allein dem Betroffenen zu. Das Verbandsklagerecht ist auch nur gegeben, wo sich der Ausgang des

Verfahrens voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirkt. Es ist also an sich schon sehr eng gefasst. Es greift genau da ein, wo es wichtig ist, es ermöglicht nämlich, Unrecht dort festzustellen, wo einzelne das nicht zu tun vermöchten.

Der Nationalrat hat noch verlangt, dass die Arbeitgeberschaft zur Stellungnahme eingeladen werden müsse, bevor eine Klage eingereicht werden könne. Unsere Kommission hat noch etwas Weiteres beigefügt: Die Stellungnahme ist beim Arbeitgeber auch einzuholen, bevor eine Schlichtungsstelle angerufen wird.

Die Minderheit Béguin verlangt noch zusätzlich das Einverständnis der betroffenen Person. Dem widersetzt sich die Mehrheit. Ohne die Mitwirkung von Betroffenen ist zwar ja gar nichts zu erreichen, denn eine Organisation muss auf Zeugen abstellen können. Aber so, wie es nun die Minderheit vorschlägt, wird ein Vorgehen auch dort verhindert, wo zum Beispiel viele betroffen sind und nicht von allen eine Zustimmung beigebracht werden kann. Die Zustimmung als Bedingung zu verlangen, heisst auch, die Betroffenen eventuell einem Druck auszusetzen. Die Minderheit orientiert sich offenbar am französischen Modell; dort kann allerdings die Organisation auch Leistungsklagen erheben, und da ist ein Einverständnis schon nötig. Die Leistung muss ja dem Betroffenen zukommen. Bei dem von uns gewählten System besteht jedoch kein Anlass, bei allen Betroffenen eine Zustimmung verlangen zu müssen. Ich bitte Sie daher, der Mehrheit zuzustimmen.

Béguin Thierry (R, NE), porte-parole de la minorité: La proposition de minorité qui vous est faite ici ne fait que reprendre la solution adoptée par la commission du Conseil national. Elle se fonde sur deux considérations: premièrement, le respect fondamental que le législateur doit témoigner à la décision personnelle, c'est-à-dire à la liberté de chacun de décider librement s'il entend ou non agir en justice.

La proposition de la majorité de la commission équivaut à une sorte de mise sous tutelle et représente, à mes yeux, une atteinte à la dignité des personnes qu'on prétend défendre, même contre leur gré. Le droit de ne pas procéder fait partie des libertés personnelles, c'est un choix qui mérite protection, quels qu'en soient les motifs. Je me refuse à reconnaître la primauté d'un intérêt réputé supérieur qui justifierait l'action d'une organisation syndicale ou féministe, ou masculiniste d'ailleurs, puisque ça va dans les deux sens. Vouloir faire le bonheur des autres malgré eux ne relève pas d'une logique libérale.

Ensuite, le danger d'exagération ou de manipulation des organisations reconnues n'est pas à sous-estimer. Quand on connaît la passion égalitariste qui peut animer certains ou certaines, on peut craindre qu'un débat idéologique en maintes occasions ne prenne le pas sur la défense légitime d'une personne déterminée. Favoriser ce débat dans l'enceinte des tribunaux n'est ni convenable ni opportun.

Je n'ignore pas qu'en vertu de l'article 10 alinéa 2 de la loi fédérale contre la concurrence déloyale un syndicat peut, aujourd'hui déjà, agir en son propre nom en matière d'égalité des salaires, mais il s'agit d'un syndicat, et uniquement d'un syndicat, pas d'une organisation dont les buts sont la défense de l'égalité. Autre différence: l'égalité des salaires est un principe constitutionnel clair, exprès et impératif. Pour le reste, l'article 4 alinéa 2 de la constitution fait un devoir général au législateur de pourvoir à l'égalité, ce qui n'est pas la même chose. Le mandat est général, sans doute contraignant sur le principe, mais il laisse quelque place à l'interprétation.

Je n'ignore pas non plus que la jurisprudence du Tribunal fédéral, suivant en cela une doctrine nombreuse dans différents domaines, a déjà reconnu le droit d'agir des organisations professionnelles, sans que le consentement des personnes intéressées ne soit requis. La question est de savoir si nous devons nous aligner aveuglément sur le Tribunal fédéral ou si, au contraire, nous estimons que c'est encore le Parlement qui fait les lois et les choix politiques.

Dans la conjoncture actuelle, et à la veille de l'ouverture des écluses qui libéreront le flot de la concurrence mondiale, à l'époque où la déréglementation et la revitalisation de l'écono-

mie sont à l'ordre du jour, il est peut-être temps de songer à ne pas créer des tracasseries supplémentaires. D'ailleurs, comme l'a dit M^{me} le rapporteur tout à l'heure, notre solution rejoint celle du droit français, édicté sous un gouvernement socialiste, peu suspect de vouloir nuire aux travailleurs, même si je concède que la nature de l'action n'est pas exactement la même.

Je vous invite donc à soutenir la proposition de minorité.

Küchler Niklaus (C, OW): Ich möchte ein paar Überlegungen der Kommissionsmehrheit dem Antrag der Minderheit entgegenhalten, dem Antrag nämlich, wonach das Einverständnis der betroffenen Personen einzuholen ist. Das verlangte Einverständnis läuft dem Sinn und Zweck der vorgesehenen Verbandsklage vollständig zuwider. Mit der Verbandsklage sollen gerade die Betroffenen einen Schutz erfahren, sich selbst im Vergleich zur Individualklage weniger exponieren müssen. Die Betroffenen sollen weniger einem möglichen Druck und Repressionsmassnahmen ausgesetzt sein. Diese Intention würde mit dem Antrag der Kommissionsminderheit vollständig dahinfallen.

Die bundesrätliche Lösung beziehungsweise der Antrag der Kommissionsmehrheit in bezug auf die Verbandsklage sieht ausschliesslich eine Feststellungsklage vor und nicht eine Leistungsklage. Das scheint mir sehr wesentlich zu sein. Hiermit wird dem Faktum genügend Rechnung getragen, dass die einzelnen Betroffenen einer Klage nicht zustimmen müssen. Müsstem sie zustimmen, so stellte sich sofort die Frage, ob nicht auch Leistungsklagen zulässig sein sollten.

Das Erfordernis der Zustimmung der Betroffenen ist nicht praktikabel. Es könnten sich prozessuale Probleme stellen in dem Sinne, wieweit die Organisation oder der Verband alle Betroffenen ausfindig gemacht hat und von ihnen allen eine Zustimmung überhaupt eingeholt hat oder dass im nachhinein noch weitere Betroffene ausfindig gemacht würden. Es würde sich die Frage nach der Ungültigkeit oder der Nichtigkeit der bereits eingereichten Klagen stellen. Zudem, das darf nicht übersehen werden, wird der Druck auf eine einzelne Arbeitnehmerin, wenn sie ihre Zustimmung verweigert, enorm gross, wenn sie weiss, dass sie dadurch x Kolleginnen die Verbandsklage verunmöglicht.

Aus all diesen Gründen möchte ich Sie ersuchen, der Kommissionsmehrheit zuzustimmen.

Petitpierre Gilles (R, GE): Il ne faut vraiment pas oublier que ce texte contient la référence à une discussion préalable. Donc si on agit sans l'accord de la personne concernée, c'est après discussion préalable avec le défendeur potentiel – c'est très important. Je vois mal beaucoup d'organisations se décider contre le vœu, par exemple, de l'intéressée, mais après discussion avec l'autre partie, à introduire quand même une action en constatation de droits. C'est très peu vraisemblable.

Ensuite – M. Küchler l'a dit, mais je le répète en français –, il s'agit d'actions en constatation de droits, en vue d'un intérêt collectif, sinon même de l'intérêt général. Il ne s'agit pas de faire obtenir une prestation à la personne. Votre argumentation tiendrait s'il s'agissait d'une prestation à la personne, mais elle ne tient pas s'il s'agit de la constatation pure et simple d'une situation juridique illicite ou anticonstitutionnelle.

J'aime bien la valse de vos références. De temps en temps, Monsieur Béguin, vous prenez la France parce qu'elle vous convient, tout en la changeant un peu parce qu'en fait il ne s'agit pas d'une action en constatation de droits. Ensuite, vous revenez en disant que le Tribunal fédéral ne doit pas être suivi aveuglément. Pour moi, finalement, si le Tribunal fédéral dit des choses intelligentes qui soient suisses ou pas, ça m'est égal, je suis d'accord avec lui. Si les Français disent des choses intelligentes, je suis d'accord avec eux, qu'ils ne soient pas suisses ne me gêne pas. Je trouve – je vous le dis en passant – que le choix de vos références est très sélectif: si on les mettait toutes ensemble, on verrait qu'au fond il n'y a pas une cohérence absolument parfaite dans ce que vous appelez à votre secours.

Avec M. Küchler, je propose de suivre la majorité de la commission. Il faut partir de l'idée qu'il sera extrêmement rare

qu'une action soit introduite contre la volonté de l'intéressée. Il est en revanche extrêmement utile de ne pas faire peser chaque fois sur l'intéressée une espèce de responsabilité, de coresponsabilité, qui est extrêmement lourde à porter, précisément dans les situations économiques qui ne sont pas favorables aux employées. Une fois de plus, la majorité de la commission a raison, j'espère qu'elle trouvera aussi une majorité dans le Conseil.

Delalay Edouard (C, VS): Vous avez signalé tout à l'heure, Monsieur le Conseiller fédéral, que l'article 3bis pouvait poser problème en cas de référendum contre cette loi. Pour ma part, j'ai l'impression que l'article 6 dont nous débattons maintenant risque fort d'avoir la même fonction, c'est-à-dire de constituer une difficulté en cas de référendum populaire. Cette disposition est une exception qui est faite au principe de la légitimation, qui est normalement nécessaire pour tenter toute action. Or, ce principe est consacré par notre ordre juridique. Si l'on veut accorder la qualité pour agir aux organisations, aux syndicats, c'est une entorse nouvelle à ce principe, d'autant plus si l'accord des personnes concernées n'est pas requis. Je ne suis pas rassuré par la remarque qui se trouve à la fin de l'alinéa 1er et qui précise que cela se limitera au cas où le problème est de nature à affecter «un nombre considérable de rapports de travail». Je n'ai pas fait de proposition à cet article parce que je veux au préalable entendre l'exposé des motifs du Conseil fédéral. J'ai entendu maintenant celles de la majorité et de la minorité de la commission. Aussi, j'aimerais vous prier, Monsieur le Conseiller fédéral, en vue de former vraiment la doctrine, de définir la position exacte du Conseil fédéral concernant cet article et relative aux droits accordés aux organisations et aux syndicats pour agir et les conditions dans lesquelles ce droit est accordé.

Pour l'heure, je doute fortement que cet article contribue à apporter à cette loi le soutien que nous souhaitons tous, mais je m'arrête là dans l'attente de vos explications complémentaires, et c'est seulement après les avoir entendues que je pourrai me déterminer entre la proposition de la majorité et celle de la minorité.

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Heute akzeptiert das Bundesgericht das Verbandsklagerecht auch ohne Zustimmung aller Betroffenen. Herr Kollege Delalay irrt daher, wenn er sagt, dass hier eine «nouvelle entorse» vorliege. Vielmehr würde der Antrag der Minderheit Béguin bestehende Rechte wegnehmen. Darin liegt das Problem.

Koller Arnold, Bundesrat: Damit man den Stellenwert dieses Artikels sieht, ist es wichtig, auf das Grundkonzept des Gesetzes zurückzukommen. Wir haben das ganze Gleichstellungsgesetz bewusst privatrechtlich aufgebaut. Das heisst, wir stellen vor allem auf die private Initiative der diskriminierten Personen ab. Sie sollen ihre privaten Rechte beim Richter geltend machen und durchsetzen. Auf der anderen Seite ist es ebenso klar, dass an der Realisierung des Gleichheitssatzes der Verfassung auch ein öffentliches Interesse besteht, weil es letztlich um die Realisierung von Menschenrechten geht. Deshalb waren wir bei der Ausarbeitung des Gesetzes in einem Dilemma. Weil wir wussten, dass allein über das Bauen auf die private Initiative – angesichts der vielfachen sozialen und psychologischen Schranken für private Klagen – dieses öffentliche Interesse an der Realisierung des Gleichheitsgrundsatzes innert nützlicher Frist nicht zu verwirklichen ist, mussten wir, um auch dieses Anliegen zu realisieren, gleichsam subsidiär neben den privaten Klagen einen weiteren Behelf vorsehen. Eine Möglichkeit wäre gewesen, dass wir ein Behördenklagerecht vorgesehen hätten. Bei Diskriminierungen, bei Grundsatzfragen, wo viele Arbeitsverhältnisse betroffen wären, hätte somit die Behörde von Amtes wegen Einsprache erhoben. Die andere Möglichkeit wäre gewesen, dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann Untersuchungskompetenzen zuzuordnen, damit auf diesem Wege Fortschritte im Bereich der Gleichstellung erzielt würden. Wir haben auf all diese Alternativen bewusst verzichtet und haben im Sinne des Privatrechtes subsidiär dieses Organisati-

ons- oder Verbandsklagerecht vorgesehen, und zwar nur bei Fällen, wo es wirklich um Grundsatzfragen geht, die eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen betreffen. Deshalb haben wir es auch auf die Feststellungsklage reduziert und nicht auf die Möglichkeit von Leistungsklagen ausgedehnt. Das ist das Konzept des Gesetzgebers. Wenn an einer in einem vernünftigen Zeitrahmen zu erfolgender Realisierung des verfassungsrechtlichen Grundsatzes gelegen ist, muss einsehen, dass das Ziel innert vernünftiger Zeit nicht zu erreichen ist, wenn man allein auf das private Klagerecht der Betroffenen baut. Wir brauchen also ein Surrogat. Wir haben jenes genommen, das unserem liberalen Credo am meisten entspricht, und das ist das private Verbandsklagerecht. Dieses ist einerseits auf Grundsatzfragen und andererseits auf Feststellungsklagen eingeschränkt.

Zum Antrag der Minderheit: Wenn Sie der Minderheit zustimmen würden, gehen Sie eigentlich hinter die heute geltende Rechtsprechung des Bundesgerichts zurück (Herr Béguin hat das offen gesagt). Wenn wir schon ein Gleichstellungsgesetz erlassen und dabei hinter den heute geltenden Rechtsstand zurückgehen würden, hätten unsere Frauen und die Öffentlichkeit sicher keinerlei Verständnis dafür.

Das ist neben der mangelnden Praktikabilität, wie dies von Ihrem Vizepräsidenten dargelegt worden ist, der Hauptgrund, weshalb ich Sie bitten möchte, der Fassung der Mehrheit der Kommission, die sich mit der Fassung des Bundesrates deckt, zuzustimmen und die Minderheit Béguin abzulehnen.

Abs. 1 erster Satz – Al. 1 première phrase

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit

22 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit

9 Stimmen

Abs. 1 zweiter Satz; 2 – Al. 1 deuxième phrase; 2

Angenommen – Adopté

Art. 7

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 8

Antrag der Kommission

Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 8

Proposition de la commission

Majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minorité

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

Adhérer à la décision du Conseil national

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Ich habe zu den folgenden Artikeln keine weiteren Bemerkungen mehr. Bei Artikel 10 haben wir uns dem Nationalrat angeschlossen, ebenso bei Artikel 11.

Bei Artikel 13 haben wir einen letzten Anwendungsfall der Anstellung. Mehrheit und Minderheit behielten hier ihre Positionen. Ich beantrage, angesichts der bisherigen Entscheide, Zustimmung zur Mehrheit.

Artikel 14 bis 18 wurden in der Kommission kommentarlos akzeptiert; gleichzeitig wurde auch der hierarchischen Direktunterstellung des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann unter das Departement zugestimmt.

Nur noch eine letzte Bemerkung zur neuen Ämterzuweisung des Gleichstellungsbüros gemäss Bundesbeschluss B. Mit der neuen Organisation des Gleichstellungsbüros soll keine

Aufwertung zu einem Bundesamt erfolgen, sondern eben nur die Ermöglichung einer Art «Reichsunmittelbarkeit» zum Departementschef. Die Gehälter richten sich im übrigen nicht nach dem Status der Personen, sondern nach den Aufgaben der Angestellten. Es entsteht aus dieser organisatorischen Entscheidung keine selbständige Finanzfolge, sondern es ist nur das Büro an sich, das Kosten wie bisher verursacht.

Präsident: Herr Coutau hat den Antrag der Minderheit nach dem Entscheid zu Artikel 3 zurückgezogen.

Angenommen gemäss Antrag der Mehrheit
Adopté selon la proposition de la majorité

Art. 9

Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 10

Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Weber Monika (U, ZH): Es sieht so aus, als ob in beiden Räten Artikel 10 völlig unbestritten gewesen wäre. Ich weiss aber, dass in den Kommissionen einige Fragen zu diesem Artikel behandelt wurden; ich weiss auch, dass in Frauenorganisationen und in Gewerkschaftskreisen dieser Artikel zu reden gegeben hat. Ich möchte keinen Antrag stellen, aber eine Bemerkung einfließen lassen.

Ein Kündigungsschutz bei Rachekündigungen, und das ist ja das Thema bei Artikel 10, ist ein wichtiges Instrument. Ohne Kündigungsschutz können wir gar nicht erwarten, dass jemand, der diskriminiert wird, den Mut überhaupt hat, sich zu wehren. Anders gesagt: Wenn kein guter Kündigungsschutz besteht, kann derjenige, der um sein Recht kämpft, durch irgendeine Kündigung gar bestraft werden. Man stelle sich vor: Das Opfer wird bestraft! Ich glaube nicht, dass wir dem zustimmen können, deshalb sind wir ja auch für diesen Artikel.

Der Kündigungsschutz gilt nach diesem Artikel für eine Dauer von 6 Monaten nach dem Verfahren. In gewissen Fällen ist aber eine Dauer von 6 Monaten einfach zu kurz. Selbstverständlich ist es so, dass diese 6 Monate für all jene genügen, die für ihr Recht kämpfen können und die so frei sind, dass sie ihre Stelle wechseln könnten. In gewissen Fällen sind Frauen und Männer aber von einem Arbeitgeber und von einem Arbeitsplatz existentiell absolut abhängig; sie haben z. B. keine Ausweichmöglichkeit in der Umgebung. Für diese ist, das wird Ihnen einleuchten, ein sechsmonatiger Kündigungsschutz zu kurz.

Das wollte ich zuhänden des Protokolls festhalten, damit klar ist, dass 6 Monate nicht für alle Menschen genügen. Ich stelle keinen Antrag. Ich weiss, dass die Vorlage durch die Kommission und durch unseren Rat verbessert wurde, und ich möchte sie nicht gefährden.

Angenommen – Adopté

Art. 11, 12

Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 13

Antrag der Kommission
Abs. 1, 3–5
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 2

Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 13

Proposition de la commission

Al. 1, 3–5

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 2

Majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minorité

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

Adhérer à la décision du Conseil national

Präsident: Der Antrag der Minderheit wurde zurückgezogen.

Angenommen gemäss Antrag der Mehrheit
Adopté selon la proposition de la majorité

Art. 14–18

Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Änderung von Bundesgesetzen Modification de lois fédérales

Ziff. 1, 2

Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Ch. 1, 2

Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Ziff. 3 Art. 328 (neu)

Antrag der Kommission

Abs. 1

.... und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss auch dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

Abs. 2

.... Gesundheit und persönlicher Integrität des Arbeitnehmers die Massnahmen

Ch. 3. art. 328 (nouveau)

Proposition de la commission

Al. 1

.... et veille au maintien de la moralité. De même, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels agissements.

Al. 2

.... la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures

Angenommen – Adopté

Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble
Für Annahme des Entwurfes

25 Stimmen
(Einstimmigkeit)

B. Bundesbeschluss über die Genehmigung einer Änderung der Verordnung über die Zuweisung der Ämter an die Departemente und der Dienste an die Bundeskanzlei
B. Arrêté fédéral relatif à l'approbation d'une modification de l'ordonnance concernant l'attribution des offices aux départements et des services à la Chancellerie fédérale

Gesamtberatung – Traitement global

Titel und Ingress, Art. 1, 2
Titre et préambule, art. 1, 2

Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble
 Für Annahme des Entwurfes

26 Stimmen
 (Einstimmigkeit)

An den Nationalrat – Au Conseil national

93.3311

Motion Bisig
Erschliessungsanlagen
ausserhalb der Bauzonen (Art. 24 RPG)
Installations d'équipement situées en
dehors des zones à bâtir (art. 24 LAT)

Wortlaut der Motion vom 16. Juni 1993

Artikel 22 Absatz 2 Buchstabe a des Raumplanungsgesetzes nennt als Voraussetzung für eine Baubewilligung, dass die Bauten und Anlagen dem Zweck der Nutzungszone entsprechen müssen. Diese Bestimmung verhindert in der Praxis, dass Gebiete innerhalb der Bauzonen via Gebiete ausserhalb der Bauzonen erschlossen oder miteinander verbunden werden können.

Diese in seiner Auswirkung kaum gewollte Behinderung einer sinnvollen Erschliessung von Bauzonen widerspricht wesentlichen Grundsätzen der Raumplanung, vor allem dem Grundsatz der haushälterischen Bodennutzung.

Es ist grundsätzlich richtig, dass Gebiete ausserhalb der Bauzone nicht mit bauzonensorientierten Infrastrukturanlagen belastet werden, trotzdem müssen auch hier Ausnahmen möglich sein. Dies ist vor allem dort zu verantworten, wo sonst unnötige Lösungen erforderlich würden. Nachteile der geltenden Regelung sind:

- Defizite an baureifem Land;
- Baulandverschleiss;
- höhere Infrastruktur- und damit Baukosten;
- Mehrimmissionen durch längere Wege;
- Behinderungen in der Realisation von siedlungsplanerischen Konzepten;
- unnötige eigentumsrechtliche Eingriffe;
- Bauverzögerungen und Bauverhinderungen.

Auch wenn der Raumplanung eine durchaus positive Auswirkung auf die Ordnung der Besiedlung zugebilligt werden kann, dürfen unerwünschte und vor allem unverständliche Auswirkungen nicht weiter hingenommen werden.

Aus all diesen Gründen fordere ich den Bundesrat auf, Artikel 24 RPG durch einen neuen Absatz 3 mit folgendem Wortlaut zu ergänzen:

«Ferner kann das kantonale Recht Anlagen zum Zwecke der Erschliessung von Baugebiet gestatten, wenn diese der haushälterischen Bodennutzung dienen und zu den übrigen wichtigen Anliegen der Raumplanung nicht im Widerspruch stehen.»

Texte de la motion du 16 juin 1993

L'article 22 alinéa 2 lettre a de la loi sur l'aménagement du territoire précise qu'une autorisation de construire est délivrée si la construction ou l'installation est conforme à l'affectation de la zone. Cette disposition empêche dans la pratique que les terrains de zones à bâtir puissent être équipés ou reliés entre eux via des terrains situés en dehors de ces zones.

Cette impossibilité, que le législateur n'a certes pas voulue, mais qui empêche parfois d'équiper des zones à bâtir de manière judicieuse, viole certains principes essentiels de l'aménagement du territoire, en tout premier celui de l'utilisation mesurée du sol.

Il est fondamentalement juste que des terrains situés en dehors d'une zone à bâtir ne puissent être encombrés par des infrastructures destinées à cette zone. Néanmoins, ici encore, il devrait y avoir des exceptions, notamment là où le bon sens l'exige. Les inconvénients du droit actuel sont les suivants:

- terrains équipés en nombre insuffisant;
- gaspillage des terrains à construire;
- plus d'infrastructures, donc coûts plus élevés;
- surplus de nuisances en raison des tracés plus longs;
- entrave à la réalisation des plans d'urbanisation;
- atteintes superflues au droit de la propriété;
- ralentissent, voire empêchement, des travaux de construction.

Si l'aménagement du territoire a eu des effets assurément bénéfiques sur l'urbanisation, il a eu aussi des effets pervers et surtout incompréhensibles qu'on ne saurait tolérer sans réagir.

Pour toutes ces raisons, je charge le Conseil fédéral de compléter l'article 24 LAT par un alinéa 3 qui aura la teneur suivante:

«Le droit cantonal peut en outre autoriser les installations destinées à équiper une zone à bâtir pour autant qu'elles assurent une utilisation mesurée du sol et qu'elles ne soient pas contraires aux autres exigences majeures de l'aménagement du territoire.»

Mitunterzeichner – Cosignataires: Bloetzer, Büttiker, Frick, Iten, Andreas, Rhyner, Rüesch, Schiesser, Seiler Bernhard (8)

Bisig Hans (R, SZ): Ich gehe davon aus, dass der OECD-Bericht 1994 über die Wirtschaftslage in der Schweiz auch vom Bundesrat zur Kenntnis genommen wurde. Das Sonderkapitel des diesjährigen Berichtes ist Fragen der Bauwirtschaft und des Wohnbaus gewidmet. Als eine der wesentlichen Ursachen für die hohen Landpreise werden rigide Überbauungsvorschriften sowie ungenügende Nutzung des baureifen Landes genannt, und in diesem Zusammenhang wird auf die mangelnde Erschliessung verfügbarer Grundstücke hingewiesen.

Mit meinem Vorstoss möchte ich diesen Missstand mindestens teilweise beheben.

Ein Beispiel zum besseren Verständnis der Sachlage: Mit Urteil vom 18. November 1992 hat die zuständige Öffentlich-rechtliche Abteilung des Bundesgerichtes eine Verwaltungsgerichtsbeschwerde des Bundesamtes für Raumplanung gegen einen Entscheid des Regierungsrates des Kantons Schwyz gutgeheissen und damit den Bau einer etwa 70 Meter langen Erschliessungsstrasse gestoppt, nur weil diese teilweise durch das übrige Gemeindegebiet führt.

Der Regierungsrat hatte im Sinne von Artikel 24 Absatz 1 RPG eine Ausnahmegewilligung erteilt und damit gestattet, dass zwei eingezonte Baugebiete via eine kurze Strecke ausserhalb der Bauzone miteinander verbunden werden können, da die Erschliessung innerhalb der Bauzone nur mit teuren Kunstbauten möglich gewesen wäre.

Dieser Entscheid lässt aufhorchen, kommt es doch öfters vor, dass mitten in der Bauzone nichteingezonte Bereiche anzu-treffen sind, sei dies nun ein Bachlauf mit Uferbestockung oder ein Restgrundstück, das auf Wunsch des Eigentümers noch nicht eingezont wurde. Hätten die Gemeinden die Konsequenzen gekannt, wären sie wohl kaum auf solche Wünsche eingegangen.

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	III
Volume	
Volume	
Session	Herbstsession
Session	Session d'automne
Sessione	Sessione autunnale
Rat	Ständerat
Conseil	Conseil des Etats
Consiglio	Consiglio degli Stati
Sitzung	02
Séance	
Seduta	
Geschäftsnummer	93.024
Numéro d'objet	
Numero dell'oggetto	
Datum	20.09.1994 - 08:00
Date	
Data	
Seite	808-830
Page	
Pagina	
Ref. No	20 024 684

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.