

93.024

Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz

Egalité entre femmes et hommes. Loi

Différences – Divergences

Siehe Seite 185 hiervoor – Voir page 185 ci-devant
Beschluss des Ständerates vom 15. März 1995
Décision du Conseil des Etats du 15 mars 1995

Art. 3 Abs. 2bis; 3bis Abs. 2; 4 Abs. 2bis

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Art. 3 al. 2bis; 3bis al. 2; 4 al. 2bis

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Wir haben die Differenzen zum Ständerat im Gleichstellungsgesetz zu beraten. Ihre Kommission hatte sich mit drei Differenzen zu befassen: Sie betreffen Artikel 3 Absatz 2bis, Artikel 3bis Absatz 2 in Verbindung mit Artikel 4 Absatz 2bis und – als wichtigste – Artikel 5. Wir haben beschlossen, auf Präliminarien zu verzichten. Die Argumente sind bekannt; wir sprechen zu den einzelnen Artikeln.

Ich spreche also zu Artikel 3 Absatz 2bis. Hier empfiehlt Ihnen die Kommission einstimmig, sich dem Ständerat anzuschliessen. Es geht um die Legaldefinition der Diskriminierung; zuhanden der Materialien möchte ich festhalten, dass sich am Begriff der Diskriminierung nichts ändert, auch wenn wir keine Legaldefinition im Gesetz haben. Diese hätte aus unserer Sicht dazu dienen sollen, das Gesetz lesbarer zu machen; der Ständerat seinerseits hat diese Legaldefinition abgelehnt.

Man kann, mit oder ohne Definition im Gesetz, nur von einer Diskriminierung sprechen, wenn es an einer objektiven Rechtfertigung für die unterschiedliche Behandlung von Mann und Frau fehlt. Dazu ist zu ergänzen, dass es diese objektive Rechtfertigung ermöglicht, auch subjektive Elemente einzubeziehen, z. B. das Element, dass jemand – Frau oder Mann – nicht angestellt wurde, weil die Person weniger teamfähig, weniger kommunikationsfähig sei als eine andere, nicht über genügend körperliche Kräfte verfüge usw.

Die Kommission empfiehlt Ihnen also, sich hier dem Ständerat anzuschliessen.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: Comme vient de le dire M^{me} Stamm Judith, nous sommes en présence de trois divergences entre la version du Conseil des Etats et celle du Conseil national.

Ces divergences se rapportent tout d'abord à l'article 3 alinéa 2bis, ensuite à l'article 3bis alinéa 2, ainsi qu'à l'article 4 alinéa 2bis, ces deux derniers articles formant un tout; enfin la troisième divergence, la plus importante, concerne l'article 5, à savoir l'allègement du fardeau de la preuve.

Sans autre préambule, je propose de passer immédiatement à la première divergence, à l'article 3 alinéa 2bis, définition de la discrimination.

La décision du Conseil des Etats a été adoptée à l'unanimité par notre commission, à savoir biffer l'alinéa 2bis qui comporte une définition de la discrimination. Il est en effet délicat de fixer de façon rigide dans une loi une définition, en l'occurrence celle de la discrimination. Comme le disait déjà le Conseil fédéral, il est préférable de laisser le soin à la jurisprudence, qui évolue, de cerner ce concept de la discrimination, concept d'ailleurs qui ne contient pas que des éléments objectifs, comme on le disait dans la définition qui figurait à l'article voté par le Conseil national.

En résumé, je vous propose, au nom de la commission unanime, de suivre la version du Conseil des Etats.

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 Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

Minderheit I

(Schmid Samuel, Allenspach, Ducret, Reimann Maximilian, Sandoz, Stamm Luzi, Vetterli)

Festhalten

Minderheit II

(Bircher Peter, Heberlein, Jäggi Paul, Stamm Judith)

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Art. 5

Proposition de la commission

Majorité

L'existence d'une discrimination 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 I

(Schmid Samuel, Allenspach, Ducret, Reimann Maximilian, Sandoz, Stamm Luzi, Vetterli)

Maintenir

Minorité II

(Bircher Peter, Heberlein, Jäggi Paul, Stamm Judith)

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Schmid Samuel (V, BE), Sprecher der Minderheit I: Ich beantrage Ihnen nochmals, auf die Fassung unseres Rates vom 17. März 1994 und unsere Bestätigung vom 31. Januar 1995 zurückzukommen und die Beweislasteilerleichterung in Artikel 5 auf die Lohndiskriminierung zu beschränken. Worum geht es jetzt noch?

Die Mehrheit unserer Kommission geht auf eine Fassung zurück, die inzwischen sogar von der Mehrheit des Ständerates verlassen und von der ständerätlichen Kommission nicht mehr mehrheitlich vorgeschlagen wurde. Danach soll die Beweislasteilerleichterung für alle Sachverhalte gelten, also auch für die Anstellung.

Die Minderheit II übernimmt die Fassung des Ständerates, die dem seinerzeitigen Antrag Raggenbass entspricht.

Nach der von mir vertretenen Minderheit I soll der ursprünglichen Fassung des Nationalrates zum Durchbruch verholfen werden. Wie gesagt: Die Beweislast soll für die Lohndiskriminierung erleichtert bleiben. Für die anderen zahlreichen Sachverhalte – wie die Aufgabenzuteilung, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die Aus- und Weiterbildung, die Beförderung und die Entlassung – soll die gesetzliche Wahrheitsvermutung nicht ausgedehnt werden. Hier soll also eine Anschuldigung nicht bloss glaubhaft gemacht werden müssen und nicht bereits zu Beginn zu beweisen sein.

Dafür besteht nach unserem Dafürhalten keine Veranlassung. Im Gegenteil: Das Gesetz wird dadurch für einen allfälligen Referendumskampf eindeutig unnötig belastet. Der Hauptbestandteil des Gesetzes, nach dem eine Lohndiskriminierung bloss glaubhaft zu machen ist, ist ja, wie erwähnt, nicht bestritten.

Die Argumentation, unser Vorschlag raube dem Gesetz jede Wirksamkeit, ist weit übertrieben und steht in keinem Verhältnis zu den andererseits zu erwartenden Schwierigkeiten bei der

beabsichtigten Regelung für zahlreiche Kleinbetriebe. Man sagt und begründet die Vorstösse damit, dass es schwierig, ja praktisch unmöglich sei, die Behauptungen letztlich auch zu beweisen. Im Ständerat wurde zu Recht darauf hingewiesen, dass bereits heute, also auch bei der von der Minderheit I vertretenen Fassung, ein Beklagter bei der Wahrheitsfindung aktiv mitwirken muss, wenn sich die Klägerin oder der Kläger in einer schwierigen Beweislage befindet. Die faktische Beweislastumkehr, wie sie hier empfohlen wird, ist also nicht nötig. Gestützt auf diese Rechtsprechung kann der Richter renitentes Verhalten eines Beklagten im Rahmen der freien Beweiswürdigung auch entsprechend gewichten. Eine Beweislasteasenerleichterung, d. h. das Schaffen einer gesetzlichen Vermutung zuungunsten des Beklagten, braucht es, wie gesagt, nicht.

Ich wiederhole bei dieser Gelegenheit nochmals und mache Sie darauf aufmerksam, wie wenig unter dem Glaubhaftmachen verstanden wird. Es genügt, um etwas glaubhaft zu machen, bereits, wenn für das Vorhandensein der in Frage stehenden Tatsache eine gewisse Wahrscheinlichkeit spricht – auch wenn durchaus noch mit der Möglichkeit zu rechnen ist, dass sich diese Tatsache nicht verwirklicht haben könnte. Mit anderen Worten: Unter dem Glaubhaftmachen ist jede einigermaßen glaubhafte Behauptung zu verstehen, die beim Beklagten die gesetzliche Vermutung der Fehlbarkeit schafft. Ein derartiges Misstrauen hat die schweizerische Wirtschaft, haben insbesondere auch Tausende von kleineren und mittleren Gewerbebetrieben, die in den letzten Jahren in vielen Fällen unter Aufopferung der finanziellen Substanz Tausende von Arbeitsplätzen über die Runde zu bringen versuchten, nicht verdient.

Die Befürchtung, dadurch in irgendwelche ungerechtfertigte Händel verwickelt zu werden, ist für Inhaberinnen und Inhaber von kleinen Betrieben das eine. Das andere ist, dass damit eine Philosophie gefördert wird, die davon ausgeht, dass arbeitsrechtliche Verfügungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in hohem Masse diskriminierend begründet sein könnten – und dies stimmt ganz einfach nicht.

Das Gesetz könnte durchaus auch kontraproduktive Konsequenzen haben. Ein eigentliches Hemmnis könnte es nach unsererem Dafürhalten für die Frauen selbst sein. Selbst die Möglichkeit, dank diesem Gesetz in Rechtsstreitigkeiten verwickelt zu werden, wird nämlich für die Frauen den Marktzutritt – im Gegensatz zur Annahme der Befürworter – eher hindern als fördern.

Ich bitte Sie, nachdem diese Argumente bereits mehrfach in viel ausführlicherer Weise vor diesem Parlament waren, bei der Fassung unseres Rates zu bleiben und dem Antrag der Minderheit I zum Durchbruch zu verhelfen.

Bircher Peter (C, AG), Sprecher der Minderheit II: Es geht bei der Minderheit II nur um das Wort «Anstellung». Auch für die Anstellung gilt bei Artikel 3 das Diskriminierungsverbot, das ist unbestritten. Hingegen soll bei der Anstellung keine Beweislasteasenerleichterung stipuliert werden. Warum?

Die Anstellung ist vorvertraglich, es ist noch keine Rechtsbindung da, kein Vertrag, keine Personalakte. Es ist eine Art Vorverfahren, das da stattfindet, das nicht an enge gesetzliche Auflagen gebunden sein kann, bevor schliesslich der Anstellungsentscheid gefallen ist. Im nachgelagerten vertraglichen Stadium sieht das natürlich anders aus.

Zwischen den Tatbeständen der Entlohnung, der Aufgabenzuteilung, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Aus- und Weiterbildung, der Beförderung und der Entlassung ist der Zusammenhang sehr eng. Über die bessere Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen kann z. B. ein Arbeitgeber sehr wohl auch Lohndefizite ausgleichen, oder wer sich im Weiterbildungsbereich engagiert, hat in aller Regel auch rasch wieder Vorteile beim Lohn.

All diesen vertraglichen Tatbeständen liegt aber ein Arbeitsvertrag zugrunde. Nicht so bei der Anstellung: Da besteht noch überhaupt keine Regelung, insbesondere auch keine Treuepflicht zwischen den Beteiligten, wie sich diese durch ein Vertragsverhältnis ergibt. Denken wir auch – in diesem Bereich bin ich teilweise der gleichen Auffassung wie mein Vorredner, Herr Schmid Samuel – an die sehr vielen kleinen und mittleren

Betriebe, an die vielen Institutionen, auch an Anstellungsbehörden im öffentlichen Bereich. Die Gemeinden z. B. verfügen bei einer Anstellung nicht alle über die letzte Perfektion mit einem ausgefeilten Kriterienkatalog. Oft spielen da Ab- und Erwägen mit; persönliche Eindrücke können den Entscheid beeinflussen. Vielfach trifft auch ein Wahlgremium den Anstellungsentscheid, z. B. ein Gemeinderat, eine Kommission, ein Vorstand. Es findet da eine Art offener Prozess der Meinungsbildung statt, bis schliesslich der Anstellungsentscheid fällt. Das alles ist nicht in ein Anstellungsreglement oder in den Arbeitsvertrag eingeordnet, wie all das, was erst nach der Anstellung folgt. Man kann das alles nicht so leicht aktenkundig klar beweisen und entsprechend argumentieren.

Lassen wir hier doch etwas Ermessensspielraum! Die Differenzierung zum nachfolgenden definitiven Vertragsverhältnis ist unbedingt erforderlich. Die Klägerin oder der Kläger ist deshalb nicht einfach schutzlos. Grundsätzlich besteht wie erwähnt das Diskriminierungsverbot, und das soll allen Beteiligten im Anstellungsverfahren bewusst sein. Im ordentlichen Verfahren kann die Klägerin ihre Rechte geltend machen; der Arbeitgeber muss selbstverständlich bei der Wahrheitsfindung aktiv mitwirken. Es ist aber nicht gerechtfertigt, hier eine Beweislasteasenerleichterung festzulegen.

Wir tun deshalb gut daran, in Artikel 5 der Version des Ständerates zu folgen und damit eine gewichtige Differenz auszuräumen. Stimmen Sie bei diesem Balanceakt für diese ausgewogene Verständigungsvariante.

Scherrer Jürg (A, BE): Die Fraktion der Freiheits-Partei wird der Minderheit I zustimmen.

Mit der Beweislastumkehr, wie sie unser Rat das letzte Mal in bezug auf den Lohn beschlossen hat, ist bereits ein gefährliches Präjudiz geschaffen worden. In einem Rechtsstaat ist die Unschuldsvermutung klar vorgegeben, wie sie auch in der Europäischen Menschenrechtskonvention festgelegt ist. Ich frage mich, wie das weitergehen wird, wenn mit der Beweislastumkehr einmal eine Bresche in diese Mauer der Unschuldsvermutung geschlagen ist. Wird eines Tages jemand des Diebstahls beschuldigt, dann muss er beweisen, dass er nicht der Dieb ist.

Der bisherige Beschluss bezieht sich auf den Lohn. Das ist wenigstens noch eine einigermaßen messbare Grösse, also ist hier der Beschluss unseres Rates – wir waren zwar nicht einverstanden – noch knapp erträglich. Die Ausdehnung der Beweislastumkehr auf die Bereiche Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung – auf total sieben Bereiche – ist schlicht und einfach nicht mehr akzeptabel.

Wenn Sie nur eine kleine Ahnung von den Bedingungen in den Privatbetrieben haben, können Sie nachvollziehen, dass dieser Beschluss für unsere Industrie, für das Gewerbe und die ganze Wirtschaft unzumutbar wäre. Wenn ich will, finde ich unter den sieben im Artikel erwähnten Bereichen problemlos einen, aufgrund dessen ich meinen Arbeitgeber einklagen kann. Da ja noch die Verbände klageberechtigt sind, ist die Unterstützung natürlich um so grösser; da kommen die Rechtsverdrehler, reichen eine Klage ein, und der Beklagte kann dann selber schauen, wie er damit fertig wird. Aus Willkür, aus Unzufriedenheit oder Rachsucht werden Klagen eingereicht werden, und der Beschuldigte muss die Nichtexistenz eines Tatbestandes beweisen! Stellen Sie sich einmal vor, Sie werden wegen irgendeines Tatbestandes beschuldigt und müssen beweisen, dass dieser nicht existiert: Das ist schlicht und einfach unmöglich. Daraus werden willkürlich richterliche Urteile resultieren.

Die Kläger haben es bei der Beweislastumkehr einfacher: Sie müssen etwas glaubhaft machen, d. h. eine mehr oder weniger überzeugende Schilderung liefern. Mit der Argumentation «überzeugen» kann jemand, der sich benachteiligt, also im Sinne von Artikel 5 diskriminiert fühlt. Ob die Diskriminierung auch objektiv einen Tatbestand darstellt, damit müssen sich die Gerichte auseinandersetzen.

Eine solche Verdrehung des rechtsstaatlichen Empfindens ist grotesk. Wenn wir das hier einführen, dann hat der Rechtsstaat abgedankt. Ich kann einfach nicht glauben, dass eine

bürgerliche Mehrheit, die u. a. immerhin noch die Interessen unserer Wirtschaft vertreten sollte, einem solchen Gesetzentwurf bzw. einem solchen Artikel zustimmen kann. Stimmen Sie der Minderheit I zu, damit wir wenigstens noch einigermaßen klare Verhältnisse haben.

Reimann Maximilian (V, AG): Die SVP-Fraktion unterstützt die Minderheit I (Schmid Samuel) und bittet Sie gleichzeitig, an der Fassung unseres Rates festzuhalten. Unser Rat hat in praktisch allen gewichtigen Fragen der Differenzbereinigung dem Ständerat nachgegeben. Es wäre an der Zeit, mindestens hier, bei dieser letzten Differenz, unseren ursprünglichen Willen durchzusetzen. Der Nationalrat hat ja, im Gegensatz zum Ständerat, anfänglich einen Weg eingeschlagen, der durch mehr Sinn für Praktikabilität und durch weniger Regulierung geprägt war.

Den Antrag der Kommissionsmehrheit lehnen wir ab, weil er eher einem Kuriosum entspricht. Weder der Nationalrat noch am Ende der Ständerat wollten diese extrem gewerbe-, mittelstands- und unternehmensfremde Ausweitung der Beweislastumkehr.

Auch die Kompromissvariante der Minderheit II trägt den Stempel einer unternehmensfremden Unpraktikabilität. Klare Beweiskriterien gibt es nur bei der Lohnfrage. Was darüber hinausgeht, liegt klar im subjektiven Ermessen. Wir können doch nicht einem Gewerbler oder einem mittelständischen Unternehmer die Beweislast auferlegen, warum er eine Mitarbeiterin nicht befördert oder ihr ein Weiterbildungsgesuch abgelehnt hat!

Die Abstimmung unter Namensaufruf haben wir verlangt, damit die vielen mittelständisch und gewerblich ausgerichteten Unternehmen im Lande draussen erfahren, wer in dieser folgensweren Frage wie gestimmt hat.

Engler Rolf (C, AI): Ich möchte Ihnen beliebt machen, der Minderheit II zuzustimmen. Diese Minderheit II entspricht dem seinerzeitigen Antrag Raggenbass. Dieser Antrag ist in unserem Rat mit knapper Minderheit unterlegen. Der Ständerat hat dann dieser vermittelnden Lösung zugestimmt, und zwar sehr deutlich. Ich bitte Sie, diese letzte Differenz auszuräumen, vor allem weil sachliche und triftige Gründe dafür sprechen, dass wir dem «Antrag Raggenbass» bzw. dem Beschluss des Ständerates zustimmen.

Was spricht für diesen Antrag? Vor allem die Schnittstelle: Mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber gewisse Pflichten. Er hat eine Treuepflicht. Er ist im Besitz der Dokumente und Unterlagen, und damit ist es ihm absolut zumutbar, die Beweise zu erbringen, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin eine Diskriminierung glaubhaft gemacht hat.

Es ist nicht so, wie Herr Scherrer Jürg gesagt hat, dass gegen die Unschuldsvermutung verstossen wird. Es ist auch nicht die Frage der Auslegung, sondern es gibt klare Regeln, die es bis heute schon gegeben hat.

Ich bitte Sie, dieser vermittelnden Lösung zuzustimmen. Sie räumt die letzte Differenz aus und hat ein sachliches Kriterium, nämlich den Beginn des Arbeitsverhältnisses, des Arbeitsvertrages, und erst damit wird die Beweiserleichterung zugunsten der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers statuiert. Es wäre in der Tat schade, wenn das Inkrafttreten des Gesetzes wegen dieses einzigen Artikels verzögert würde.

Le président: Le groupe écologiste communique qu'il soutiendra la proposition de la majorité de la commission.

Sandoz Suzette (L, VD): Il est quand même étonnant qu'au nom de l'égalité, on n'hésite pas, apparemment, à proposer les solutions les plus contraires à l'égalité.

Le groupe libéral soutiendra la proposition de minorité I (Schmid Samuel), d'une part, parce qu'il n'a aucune raison de changer d'avis par rapport à la précédente décision du Conseil national – nous ne sommes pas des girouettes opportunistes ayant peur des électeurs en année électorale –, et, d'autre part, parce qu'il est quand même important de se ren-

dre compte des conséquences pratiques de la solution du Conseil des Etats ou de la nouvelle proposition de la majorité assez inhabituelle de notre commission. Elle va au-delà de ce dont nous sommes jamais convenus et il est inimaginable de la soutenir.

En effet, quelles sont les conséquences pratiques? Vous savez que la règle veut – vous la trouvez à l'article 8 du Code civil – que celui qui invoque une situation pour en tirer un avantage doit la prouver, et que s'il ne peut pas la prouver il perd son procès. C'est la règle habituelle. Si nous respectons cette règle habituelle, nous devrions admettre que celui ou celle qui invoque une discrimination doit la prouver, à défaut de quoi il perd son procès. Le procès est perdu si on ne peut pas prouver la discrimination.

Nous avons admis, et cela est légitime, que l'on pouvait, en matière de salaire, modifier un peu la situation. Nous avons dit: il suffit de rendre vraisemblable qu'il existe une discrimination et on gagne son procès, à moins qu'on arrive à prouver qu'il n'y a pas de discrimination de salaire. Ce qui est quelque chose de normalement impossible, c'est la fameuse preuve diabolique de la chose qui n'existe pas. Nous avons admis pourtant cette preuve diabolique en matière de salaire, parce que seul l'employeur a les éléments objectifs permettant de prouver qu'il n'y a pas de discrimination. Seul lui peut donc vraiment fournir cette preuve et, par conséquent, supporter les conséquences de cette absence de preuve.

Ce que voudrait une étonnante majorité de la commission, et ce que voudrait le Conseil des Etats, c'est que l'on doive fournir la preuve que quelque chose n'existe pas en matière d'embauche, d'égalité des chances, de répartition des tâches. Ce qui veut dire – comme il ne s'agit souvent que de questions subjectives, parce qu'on ne peut pas obliger quelqu'un à choisir une personne ou à faire avancer une personne avec qui il n'y a peut-être pas d'atomes crochus –, que l'on obligera l'employeur à dire: c'est parce que cette personne a mauvais caractère, c'est parce que cette personne est désagréable quand il s'agit de faire du travail en équipes, c'est parce que cette personne présente mal, c'est parce que cette personne sent mauvais, c'est parce que cette personne est laide, c'est parce que cette personne est insupportable que je ne l'ai pas embauchée, que je ne l'ai pas fait avancer, que je ne lui ai pas remis des tâches. Je ne sais pas si vous vous rendez compte de ce que vous mettez en jeu en suivant, soit la proposition de la majorité de la commission, soit celle de la minorité II (Bircher Peter).

Le groupe libéral est beaucoup trop respectueux des droits de la personnalité pour pouvoir accepter une autre situation que celle de la proposition de la minorité I. C'est donc non seulement parce que l'égalité mérite que l'on respecte les règles normales, mais aussi parce que l'égalité mérite que l'on respecte les droits de la personnalité, que le groupe libéral soutiendra la proposition de la minorité I et vous invite à le faire. Il n'est pas mauvais, non plus, de tenir compte des droits de la personnalité en année électorale.

Ducret Dominique (C, GE): Deux mots, tout d'abord pour dire que la proposition de la majorité m'apparaît particulièrement inélégante à l'égard du Conseil des Etats. Celui-ci fait un pas en notre direction; or, la majorité nous propose de faire deux pas en arrière.

Ce qui m'amène à ma seconde remarque. Sur deux points, le Conseil national et le Conseil des Etats sont parfaitement d'accord: il n'y a pas d'allègement du fardeau de la preuve en cas de discrimination fondée sur le harcèlement sexuel, en revanche, il y aura bien allègement en matière de salaire.

Sur un autre point, le Conseil des Etats et le Conseil national sont également du même avis – et c'est l'objet de mon intervention –, c'est qu'en cas de discrimination fondée sur l'embauche, il n'y a pas d'allègement. C'est ce que nous avons décidé en mars 1994, puis au mois de janvier de cette année. C'est aussi ce que le Conseil des Etats a décidé le 15 mars dernier: pas d'allègement en matière d'embauche.

Or, la majorité de la commission du Conseil national revient sur l'accord intervenu entre nos deux Conseils et, à mon avis,

cette proposition viole l'esprit et la lettre de l'alinéa 2 de l'article 16 de la loi sur les rapports entre les Conseils, qui dit ceci: «Après la première délibération dans chaque Conseil, la nouvelle délibération sera exclusivement limitée aux questions sur lesquelles l'entente n'a pas pu être trouvée.» Or, en matière d'embauche, l'entente a été trouvée entre le Conseil des Etats et le Conseil national. J'en déduis que la proposition de la majorité viole la loi sur les rapports entre les Conseils.

Le président: Le groupe AdI/PEP communique qu'il soutiendra la proposition de la majorité de la commission. Le groupe des Démocrates suisses et de la Ligue des Tessinois soutiendra la proposition de la minorité I.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Wir werden uns mit dem Einwand von Herrn Ducret beschäftigen. Der Einwand, dass wir auf die Position «Anstellung» nicht mehr hätten zurückkommen dürfen, wurde auch in der Kommission diskutiert. Wir haben, wie Herr Ducret, Artikel 16 Absatz 2 des Geschäftsverkehrsgesetzes zu Rate gezogen, der da lautet: «Nach der ersten Beratung in jedem Rat hat sich die weitere Beratung ausschliesslich auf die Fragen zu beschränken, über welche eine Einigung nicht zustande gekommen ist.» Wir haben das diskutiert und waren der Meinung, dieser Absatz 2 heisse nicht, die weitere Beratung habe sich ausschliesslich auf «die Worte» oder auf «die Begriffe», über die eine Einigung nicht zustande gekommen ist, zu beschränken, sondern er beziehe sich auf «die Fragen». In diesem Artikel 5 wurde einfach die Frage nicht kohärent gelöst, für welche Diskriminierungstatbestände wir die Beweislaste erleichterung gewähren sollen.

Die Kommission war also der Meinung, dass es rechtens ist, zur Frage der Beweislaste erleichterung auf die ursprüngliche, vollumfänglichere Form des Ständerates zurückzugehen.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: Je réponds également à l'objection formulée par M. Ducret, selon laquelle nous ne respectons pas l'article 16 alinéa 2 de la loi sur les rapports entre les Conseils (LREC).

La commission s'est penchée également sur cette question – vous-même, Monsieur Ducret, faites partie de la commission et pouvez en témoigner – et estime qu'il était conforme à l'article 16 alinéa 2 de cette loi de se prononcer sur le fond des divergences qui séparaient les deux points de vue, celui du Conseil des Etats et celui du Conseil national. Si on relit attentivement l'alinéa 2, on constate qu'«après la première délibération dans chaque Conseil, la nouvelle délibération sera exclusivement limitée aux questions sur lesquelles l'entente n'a pas pu être trouvée». Le moins que l'on puisse dire, Monsieur Ducret, c'est que l'entente n'a pas encore été trouvée entre le Conseil des Etats d'une part, et le Conseil national d'autre part, puisque le Conseil national, lors de la séance du 31 janvier 1995, s'est prononcé pour dire qu'il y a allègement du fardeau de la preuve seulement pour les discriminations fondées sur le salaire. Le même Conseil national, lors de la même séance, a rejeté la proposition Raggenbass qui tendait à aller plus loin dans la prise en compte des relations de travail pour l'allègement du fardeau de la preuve.

Quant au Conseil des Etats, lui, il s'était prononcé pour la prise en compte de tous les éléments de la relation de travail y compris l'embauche, et lors de la séance du 15 mars 1995, il a fait un pas en arrière, mais il a pris en compte la proposition Raggenbass, que nous avons combattue au plénum du Conseil national. Il fallait donc bien que la commission se penchât sur l'ensemble de cette problématique de l'allègement du fardeau de la preuve. C'est pourquoi l'examen a été fait de manière approfondie. Finalement, la majorité de la commission a estimé qu'il était plus cohérent, plus logique, surtout si l'on fait référence à l'article 3 de la loi, de prendre en considération tous les éléments de la relation de travail.

C'est la raison pour laquelle on a opté pour la première version, c'est-à-dire la décision du Conseil des Etats, qui correspondait au projet du Conseil fédéral.

Koller Arnold, Bundesrat: Ich glaube, das Sachproblem von Artikel 5 haben wir genügend besprochen, darauf muss ich nicht zurückkommen. Aber bevor Sie abstimmen, möchte ich Sie bitten, daran zu denken, dass wir uns in der zweiten Runde der Differenzbereinigung befinden. Der Ständerat ist Ihnen bei dieser letzten Differenz einen Schritt entgegengekommen und hat einem Antrag zugestimmt, der in Ihrem Rat – hier war es ein Antrag Raggenbass – in der ersten Differenzbereinigung nur mit zwei Stimmen Unterschied unterlegen ist.

Ich glaube, es ist höchste Zeit, dass wir dieses wichtige Gesetz verabschieden, das nun bereits seit zwei Jahren bei den Räten liegt.

Der Mehrheit der Kommission möchte ich etwas zu bedenken geben: Ich möchte Sie bitten, Artikel 12 Absatz 2 zu beachten, der auf Artikel 343 des Obligationenrechts (OR) verweist. Artikel 343 OR sagt ganz klar, dass bei solchen Klagen nicht die sonst bei Zivilprozessen geltende Verhandlungsmaxime, sondern die sogenannte Untersuchungsmaxime gilt. Das heisst, der Richter ist bei diesen Klagen nicht streng an die Behauptungen und Beweisanträge der Parteien gebunden. Eine Bestimmung, die sich zweifellos auch zugunsten der diskriminierten Personen auswirkt. Deshalb, meine ich, sollte es auch der Mehrheit Ihrer Kommission möglich sein, diesem Kompromissvorschlag zuzustimmen.

Dagegen möchte ich Sie bitten, den Antrag der Minderheit I abzulehnen. Die Beschränkung der Beweislaste erleichterung auf die Lohndiskriminierung bleibt von der Sache her irgendwie willkürlich in dem Sinn, dass es kaum Sachargumente dafür gibt, hier den Schnitt zu machen.

Demgegenüber hat der Vermittlungsvorschlag, wie er vom Ständerat bereits beschlossen ist und wie er von der Minderheit II beantragt wird, ja das Sachargument für sich, dass vom Moment der Anstellung an zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein besonderes Treueverhältnis besteht und daher auch die Beweislaste erleichterungen dort besonders gut und kohärent begründbar sind.

Das sind im wesentlichen die Gründe, weshalb ich Sie bitte, diese letzte Differenz im Sinne der Minderheit II und des Ständerates zu bereinigen.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Wir als Berichterstatter haben uns nur mit dem Einwand von Herrn Ducret beschäftigt, darum ist eine kleine Konfusion entstanden. Die Kommission hat sich mit 11 zu 9 Stimmen bei 2 Enthaltungen für die ursprüngliche Fassung des Ständerates entschieden, die da heisst: «Bezüglich der Anstellung, Aufgabenzuteilung, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung, der Aus- und Weiterbildung, der Beförderung und der Entlassung wird eine Diskriminierung vermutet»

Die Kommissionsmehrheit war der Meinung, dass zur Umschreibung der Tatbestände in Artikel 3 auch das Pendant des Instrumentes der Beweislaste erleichterung für alle diese Tatbestände gehöre. Sie war auch der Meinung, dass das Dossier nicht nur beim Lohnverfahren, sondern bei all diesen Gelegenheiten in der Hand des Arbeitgebers liegt, dass es ihm leichter fällt, zu beweisen, dass er nicht diskriminiert hat, als der Frau oder dem Mann, dass sie oder er diskriminiert worden ist.

Für das Glaubhaftmachen brauche es, hat Herr Schmid Samuel gesagt, eine gewisse Wahrscheinlichkeit: Es gibt aber auch Kantone und Rechtsprechungen, wo es eine sehr starke Wahrscheinlichkeit braucht, bis der Richter sagt, es sei etwas glaubhaft gemacht. Herr Bundesrat Koller hat bereits darauf hingewiesen, dass für diese Prozesse gemäss Artikel 12 Gleichstellungsgesetz bzw. Artikel 343 Absatz 4 Obligationenrecht das Officialverfahren gilt.

Ich möchte zuhänden der Materialien noch eine Bemerkung machen und damit eine Angst ausräumen, welche die Datenschutzgesetzgebung betrifft: Uns scheint es klar, dass der Arbeitgeber, wenn er aufgefordert wird, vor Gericht Daten preiszugeben, um eine Nichtdiskriminierung beweisen zu können, nicht datenschutzrechtlich sanktioniert werden kann. Das ist nicht nur ein Problem des Gleichstellungsgesetzes, das ist ein Problem, das sich in verschiedenen Verfahren so ergeben kann. Wir meinen, dass Personen, die im Gleichstellungsver-

fahren Daten bekanntgeben müssen, nicht nachträglich strafrechtliche Sanktionen in Kauf nehmen müssen. Ich bitte Sie im Namen der Kommissionsmehrheit, dieser ursprünglichen Fassung des Ständerates zuzustimmen und auch die Anstellung in die Beweiserleichterung einzubeziehen.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: Même si l'on peut comprendre certaines réserves formulées par les représentants des milieux des petites et moyennes entreprises, il faut toutefois dire ici qu'il s'agit d'une pièce maîtresse de cette loi sur l'égalité, car elle prévoit l'allègement du fardeau de la preuve et non le renversement, afin d'éliminer les discriminations dont sont victimes les femmes dans le monde du travail.

Le Conseil national voulait quant à lui limiter l'allègement du fardeau de la preuve aux discriminations fondées sur le salaire. En revanche, le Conseil des Etats s'était initialement prononcé dans le sens du Conseil fédéral, à savoir prendre en considération l'ensemble des éléments de la relation de travail y compris l'embauche, mais à l'exception du harcèlement sexuel.

Dans sa décision du 15 mars 1995, le Conseil des Etats a retenu la version selon laquelle l'allègement s'applique à tous les éléments de la relation de travail, sauf le harcèlement sexuel et l'embauche. Cette décision a été prise par 24 voix contre 16 voix pour la proposition Petitpierre.

La majorité de la commission du Conseil national, par 11 voix contre 9 et avec 2 abstentions, s'est prononcée en faveur du maintien de la première version du Conseil des Etats et du Conseil fédéral, c'est-à-dire la prise en compte également de l'embauche dans le cadre de l'allègement du fardeau de la preuve.

La majorité de la commission considère en effet que l'embauche constitue un élément central de la loi, si nous voulons réellement que l'interdiction de discrimination à l'embauche ne demeure pas simplement déclaratoire. En outre, par souci de cohérence et d'efficacité, il faut maintenir tous les éléments de la relation de travail, à l'exception du harcèlement sexuel. Cette solution avait été écartée de justesse par le Conseil national le 31 janvier 1995 par 89 voix contre 87.

La minorité quant à elle, vous propose plutôt d'accepter la nouvelle version du Conseil des Etats qui est considérée comme une solution de compromis, qui d'ailleurs correspond justement à la proposition de compromis qui avait été faite par M. Raggenbass en janvier 1995.

Je tiens également à donner une précision à l'intention des employeurs: si, dans le cadre d'une telle procédure, un employeur doit fournir un certain nombre d'informations, il ne violerait pas la loi sur la protection des données s'il le fait à la demande du juge.

La commission souhaite vivement que cette loi puisse entrer rapidement en vigueur, afin de lutter plus efficacement contre toutes les formes de discriminations dont souffrent les femmes dans leurs activités professionnelles. Toutefois, elle vous propose de suivre le point de vue de la majorité afin de progresser sur le chemin de l'égalité. Elle vous propose également de rejeter à la fois la proposition de la minorité I (Schmid Samuel) et celle de la minorité II (Bircher Peter).

Namentliche Eventualabstimmung
Vote préliminaire, par appel nominal
(Ref.: 1383)

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

Aguet, Bär, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Bäumlín, Béguelin, Bircher Peter, Bodenmann, Borel François, Brunner Christiane, Bugnon, Bundi, Bürgi, Camponovo, Carobbio, Caspar-Hutter, Columberg, Comby, Danuser, Darbellay, David, Deiss, Diener, Dormann, Dünki, Duvoisin, Eggenberger, Engler, Eymann Christoph, Fankhauser, Fasel, von Felten, Fischer-Sursee, Gadiant, Gobet, Goll, Gonseth, Grendelmeier, Gross Andreas, Grossenbacher, Haering Binder, Hafner Ursula, Hämmerle, Heberlein, Herczog, Hess Peter, Hollenstein, Iten Joseph, Jaeger, Jeanprêtre, Jöri, Keller Anton, Leemann,

Leu Josef, Leuba, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Maeder, Maitre, Marti Werner, Matthey, Meier Hans, Meier Samuel, Meyer Theo, Misteli, Nabholz, Oehler, Ostermann, Perey, Raggenbass, Rechsteiner, Robert, Ruckstuhl, Ruffy, Rutishauser, Schmid Peter, Schmidhalter, Schnider, Seiler Rolf, Singeisen, Spielmann, Stamm Judith, Steiger Hans, Strahm Rudolf, Suter, Theubet, Thür, Tschopp, Vollmer, Wanner, Weder Hansjürg, Wick, Wiederkehr, Zbinden, Ziegler Jean, Zisyadis, Züger (97)

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

Allenspach, Aregger, Bezzola, Binder, Blocher, Bonny, Borer Roland, Bühler Gerold, Chevallaz, Cincera, Cornaz, Couchepin, Dettling, Dreher, Ducret, Eggly, Fehr, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Frey Walter, Giezendanner, Giger, Graber, Gros Jean-Michel, Gysin, Hari, Hegetschweiler, Hess Otto, Jenni Peter, Kern, Loeb François, Miesch, Moser, Mühlemann, Müller, Neuenschwander, Philipona, Pini, Reimann Maximilian, Ruf, Rychen, Sandoz, Savary, Schenk, Scherrer Jürg, Scheurer Rémy, Schmid Samuel, Schmid Walter, Schweingruber, Seiler Hanspeter, Spoerry, Stalder, Stamm Luzi, Steffen, Steinegger, Steinemann, Stucky, Tschuppert Karl, Vetterli, Weyeneth, Wittenwiler, Wyss William, Zwahlen (63)

Stimmen nicht – Ne votent pas:

Aubry, Baumberger, Berger, Bischof, Blatter, Borradori, Bortoluzzi, Brügger Cyrill, Bühlmann, Caccia, Cavadini Adriano, de Dardel, Epiney, Friderici Charles, Fritschi Oscar, Früh, Hildbrand, Hubacher, Jäggi Paul, Keller Rudolf, Kühne, Ledergerber, Lepori Bonetti, Mamie, Maspoli, Mauch Rolf, Mauch Ursula, Maurer, Narbel, Nebiker, Pidoux, Poncet, Rohrbasser, Scherrer Werner, Segmüller, Sieber, Steiner Rudolf, Tschäpät Alexander, Zwygart (39)

Präsident, stimmt nicht – Président, ne vote pas:
Frey Claude (1)

Definitive, namentliche Abstimmung
Vote définitif, par appel nominal
(Ref.: 1384)

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

Allenspach, Aregger, Bezzola, Binder, Bircher Peter, Blocher, Bonny, Borer Roland, Bühler Gerold, Bürgi, Camponovo, Chevallaz, Cincera, Columberg, Cornaz, Couchepin, Darbellay, David, Deiss, Dettling, Dormann, Dreher, Ducret, Eggly, Engler, Fehr, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Fischer-Sursee, Frey Walter, Giezendanner, Giger, Gobet, Graber, Gros Jean-Michel, Grossenbacher, Gysin, Hari, Heberlein, Hegetschweiler, Hess Otto, Hess Peter, Iten Joseph, Jenni Peter, Keller Anton, Kern, Leu Josef, Leuba, Loeb François, Maitre, Miesch, Moser, Mühlemann, Müller, Neuenschwander, Oehler, Perey, Philipona, Pini, Raggenbass, Reimann Maximilian, Ruckstuhl, Ruf, Rutishauser, Rychen, Savary, Schenk, Scherrer Jürg, Scheurer Rémy, Schmid Samuel, Schmidhalter, Schmied Walter, Schnider, Schweingruber, Seiler Hanspeter, Seiler Rolf, Spoerry, Stalder, Stamm Judith, Stamm Luzi, Steffen, Steinegger, Steinemann, Stucky, Suter, Theubet, Tschuppert Karl, Vetterli, Weyeneth, Wick, Wittenwiler, Wyss William, Zwahlen (93)

Für den Antrag der Mehrheit stimmen:
Votent pour la proposition de la majorité:

Aguet, Bär, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Bäumlín, Béguelin, Bodenmann, Borel François, Brunner Christiane, Bugnon, Bundi, Carobbio, Caspar-Hutter, Comby, Danuser, Diener, Dünki, Duvoisin, Eggenberger, Eymann Christoph, Fankhauser, Fasel, von Felten, Gadiant, Goll, Gonseth, Grendelmeier, Gross Andreas, Haering Binder, Hafner Ursula, Hämmerle, Herczog, Hollenstein, Jaeger, Jeanprêtre, Jöri, Leemann, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Maeder, Marti Werner, Matthey, Meier Hans, Meier Samuel, Meyer Theo, Misteli, Nabholz, Ostermann, Rechsteiner, Robert,

Ruffy, Schmid Peter, Singeisen, Spielmann, Steiger Hans, Strahm Rudolf, Thür, Tschopp, Vollmer, Wanner, Weder Hansjürg, Wiederkehr, Zbinden, Ziegler Jean, Zisyadis, Züger (66)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:

Sandoz (1)

Stimmen nicht – Ne votent pas:

Aubry, Baumberger, Berger, Bischof, Blatter, Borradori, Bortoluzzi, Brügger Cyrill, Bühlmann, Caccia, Cavadini Adriano, de Dardel, Epiney, Friderici Charles, Fritschi Oscar, Früh, Hildbrand, Hubacher, Jäggi Paul, Keller Rudolf, Kühne, Ledergerber, Lepori Bonetti, Mamie, Maspoli, Mauch Rolf, Mauch Ursula, Maurer, Narbel, Nebiker, Pidoux, Poncet, Rohrbasser, Scherrer Werner, Segmüller, Sieber, Steiner Rudolf, Tschäpät Alexander, Zwygart (39)

Präsident, stimmt nicht – Président, ne vote pas:

Frey Claude (1)

Ostermann Roland (G, VD): Une brève intervention pour éviter que nous ne nous ridiculisons: la remarque que je dois faire, je l'ai déjà faite à deux reprises, la première sans succès et la seconde, je le crains, en vain. Elle s'adresse directement à la Commission de rédaction dont j'attire l'attention sur le titre français de l'article 3bis, titre que nous devons à nos collègues du Conseil des Etats et, peut-être, à leur malice. S'il reste en l'état, il va mettre en joie toute la francophonie, et particulièrement les consommateurs de certaines émissions de télévision friandes de rédactions cocasses.

Je vous livre ce titre: «Interdiction de discriminer en cas de harcèlement sexuel.» Cela se déguste!

A l'intention de nos collègues alémaniques, expliquons que ce que ce titre présente comme interdit, ce n'est pas le harcèlement sexuel, ce qui semble interdit, c'est que celui -ou celle, mais cela ne se présente ainsi que dans les films – qui exerce le harcèlement sexuel le limite à l'un des deux sexes, créant ainsi une indécible et répréhensible discrimination.

Je suggère que ce titre de l'article 3bis devienne «Harcèlement sexuel» ou, très éventuellement, «Discrimination par harcèlement sexuel».

94.055

Eidgenössisches Institut für geistiges Eigentum. Statut und Aufgaben. Bundesgesetz

Institut fédéral de la propriété intellectuelle. Statut et tâches. Loi fédérale

Differenzen – Divergences

Siehe Seite 241 hiavor – Voir page 241 ci-devant
Beschluss des Ständerates vom 15. März 1995
Décision du Conseil des Etats du 15 mars 1995

Art. 3 Abs. 1 Bst. c; 6

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Art. 3 al. 1 let. c; 6

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Vollmer Peter (S, BE), Berichterstatter: Es gibt bei dieser Differenzbereinigung zwei Artikel, bei denen Ihnen die Kommission empfiehlt, dem Ständerat zu folgen.

Bei Artikel 3 handelt es sich nur um eine redaktionelle Änderung. Der ursprünglich gewählte Ausdruck «Kontrollstelle» wird durch «Revisionsstelle» ersetzt. Das ist eine logische Folge unserer eigenen Gesetzesarbeit. In der Revision des Aktienrechtes haben wir diesen Begriff gewählt. Wir empfehlen Ihnen einstimmig, dieser Fassung des Ständerates in Artikel 3 zu folgen.

Angenommen – Adopté

Art. 8

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Vollmer Peter (S, BE), Berichterstatter: Hier gibt es eine Differenz bezüglich einer Bestimmung, die in der Beratung in unserem Rat ja bereits sehr viel zu reden gegeben hat. Der Nationalrat hat in seiner Beratung damals mit einer Stimmenmehrheit von 71 zu 69 – gegen den Antrag des Bundesrates und gegen den Antrag der Kommission – beschlossen, beim Personal als Statut die privatrechtliche Anstellung vorzusehen. Der Ständerat hat jetzt in seiner Beratung einstimmig die Auffassung vertreten, dass hier doch wieder der öffentlich-rechtliche Status gewählt werden soll – dieser öffentlich-rechtliche Status, wie er dem Parlament auch vom Bundesrat in seiner Botschaft empfohlen wird.

Wir haben über diesen Artikel eine grosse Debatte geführt. Die Abstimmung war damals sehr knapp. Es war quasi ein Zufallsmehr mit diesen 71 zu 69 Stimmen. Der Artikel hat auch in der Kommission wieder zu reden gegeben.

Ich möchte noch einmal ganz kurz darauf hinweisen, dass die Wahl des öffentlich-rechtlichen Status, den wir für dieses neue Institut für geistiges Eigentum vorsehen, nicht bedeutet, dass damit das heute geltende Beamtenrecht integral übernommen wird. Es bedeutet lediglich, dass das Personal öffentlich-rechtlich angestellt bleibt, d. h., der Bundesrat wird eine entsprechende Verordnung erlassen, und er kann diese Verordnung entsprechend den Bedürfnissen dieses Instituts anpassen. Wir haben also nicht die Wahl zwischen dem Beamtenstatus und der privatrechtlichen Anstellung, sondern haben hier die Wahl – wir haben das damals diskutiert – zwischen einer öffentlich-rechtlichen Anstellung und der privatrechtlichen Anstellung. Und diese öffentlich-rechtliche Anstellungsmöglichkeit – das hat der Ständerat glasklar festgehalten – beinhaltet auch verschiedene Flexibilitätäten. Es ist keinesfalls zwingend, und es ist – davon müssen wir ausgehen – auch nicht anzunehmen, dass der Bundesrat in seiner Verordnung bei diesem Institut von einer vierjährigen Amtsdauer ausgehen wird. Wenn wir aber das öffentlich-rechtliche Dienstrecht wählen, tragen wir dem Umstand Rechnung, dass das Institut auch einen öffentlich-rechtlichen Status hat.

Die Kommission empfiehlt Ihnen deshalb mit 12 zu 8 Stimmen, hier dem Ständerat zu folgen und den öffentlich-rechtlichen Status festzuhalten.

Der Ständerat hat bei dieser Gelegenheit noch eine eher formelle Anpassung vorgenommen. Er stützt sich bei diesem Personalstatus nicht mehr explizit auf Artikel 62 des Beamtengesetzes. Das ist an sich formell auch nicht notwendig. Wir schaffen hier ja ein neues Gesetz, und der Bundesrat wird seine Personalverordnung auf dieses Gesetz abstützen. Es braucht also keinen Bezug auf das Beamtengesetz. Das hat an sich keine inhaltliche Bedeutung. Das ist eine rein gesetzestechnische Anpassung, die der Ständerat gemacht hat.

Hier geht es jetzt aber darum zu entscheiden, ob wir dem einstimmig gefassten Beschluss des Ständerates, dem Bundesrat und der vorberatenden Kommission folgen und in diesem Gesetz als Personalstatus eben das öffentliche Recht vorsehen wollen, damit der Bundesrat dann auf Verordnungsstufe die entsprechenden Anpassungen machen kann.

In der Kommission ist noch die Frage gestellt worden, ob wir damit dem Bundesrat nicht zu viele Kompetenzen geben. Er ist dann völlig frei, die Ausgestaltung dieses Personalstatus im öffentlichen Recht vorzunehmen.

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	1995
Année	
Anno	
Band	II
Volume	
Volume	
Session	Frühjahrssession
Session	Session de printemps
Sessione	Sessione primaverile
Rat	Nationalrat
Conseil	Conseil national
Consiglio	Consiglio nazionale
Sitzung	11
Séance	
Seduta	
Geschäftsnummer	93.024
Numéro d'objet	
Numero dell'oggetto	
Datum	20.03.1995 - 14:30
Date	
Data	
Seite	761-766
Page	
Pagina	
Ref. No	20 025 452

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.