93.024

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

*Differenzen – Divergences*

Siehe Jahrgang 1994, Seite 509 – Voir année 1994, page 509
Beschluss des Ständerates vom 20. September 1994
Décision du Conseil des Etats du 20 septembre 1994

**Stamm** Judith (C, LU), Berichterstatterin: Wir bereinigen Differenzen im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, die sich gegenüber den Beratungen im Ständerat ergeben haben.
Lassen Sie mich ganz kurz den Rahmen noch einmal aufzeigen, in dem sich unsere Beratungen bewegen werden: Wir haben einen Verfassungsauftrag umzusetzen. In einer Volksabstimmung wurde 1981 Artikel 4 der Bundesverfassung durch einen Absatz 2 ergänzt: «Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.»
Wir können sagen, dass wir seit 1981 einiges erreicht haben:
1. Im Rahmen der Familie ist seit 1988 ein neues Eherecht in Kraft, das auf dem partnerschaftlichen Modell fusst.
2. Wir haben im Rahmen der Ausbildung in den Kantonen, die ja die Schulhoheit haben, Fortschritte gemacht.
3. Wir sind jetzt daran, im Rahmen der Arbeitswelt, im Rahmen der Lohngleichheit die Umsetzung des Auftrags des Volkes durch das Gleichstellungsgesetz zu ermöglichen.
Obwohl der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit aufgrund der Bundesverfassung direkt einklagbar wäre, hat die Erfahrung gezeigt, dass wenige Betroffene davon Gebrauch machen. Sie wissen: Es wurden in dieser Zeit wenige Prozesse geführt; es waren vor allem Prozesse gegen die öffentliche Hand, weil dort die Lohnverhältnisse transparent sind. Schon bei den Beratungen zum Verfassungsartikel wurde gesagt, dass es wahrscheinlich ein Instrumentarium brauchen werde, um diese Fragen im Rahmen der Arbeitswelt, der Lohngleichheit zu lösen. Wir sind jetzt daran, dieses Instrumentarium bereitzustellen. Das Bundesgesetz, das wir beraten, enthält Elemente, die die Gleichstellung ganz allgemein, aber vor allem in der Arbeitswelt verwirklichen sollen.
Sie können sich erinnern, dass uns der Bundesrat einen Entwurf unterbreitet hat, von dem wir in verschiedenen Punkten abgewichen sind. Der Ständerat hat sich in seiner Kommission und im Plenum aufgrund unserer Beratungsergebnisse mit den Punkten nochmals eingehend befasst, die auch bei uns zu Diskussionen Anlass gegeben haben. Der Ständerat hat, wenn ich das so sagen darf, wieder auf den Pfad der Tugend zurückgefunden; Ihre Kommission empfiehlt Ihnen, allerdings mit knappen Mehrheiten, dasselbe zu tun.
Umstritten blieben aber – wir werden in der Detailberatung näher darauf eingehen –, wie Sie den Minderheitsanträgen ansehen, der Umfang der Diskriminierungsfälle in Artikel 3 Absatz 2, das Konzept für den Sachverhalt der sexuellen Belästigung, der Umfang der Erleichterung der Beweisführung in Artikel 5 und die Ausgestaltung der Verbandsklage, um nur die wichtigsten Punkte zu nennen.
Ihre Kommission empfiehlt Ihnen, bei all diesen umstrittenen Punkten der Mehrheit zu folgen.

**Comby** Bernard (R, VS), rapporteur: Au nom de la commission, je rappelle que le but de cette loi traduit la volonté politique de réaliser l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines, en mettant l'accent en priorité sur la vie professionnelle.
Je tiens à préciser qu'il ne s'agit pas, aujourd'hui, de reprendre toutes les dispositions importantes de cette loi, mais de traiter uniquement les divergences qui existent encore entre les décisions du Conseil des Etats et celles du Conseil national. Si nous voulons réellement concrétiser le principe de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, qui figure dans la constitution depuis 1981, il faut s'en tenir à l'analyse des seules divergences qui demeurent entre le Conseil des Etats et le Conseil national.
C'est dans cet esprit que je vous invite à vous prononcer sur les modifications qui portent essentiellement sur l'article 3 «Interdiction de discriminer» et sur l'article 5 «Allègement du fardeau de la preuve», afin de passer le plus rapidement possible des discours aux actes en matière d'égalité des droits. N'oublions pas que la modification de la Constitution fédérale dans ce domaine remonte déjà à 1981.
C'est la raison pour laquelle la commission ou sa majorité, d'une façon générale, vous propose de vous rallier à la décision du Conseil des Etats, en particulier concernant les articles 3 et 5. Je reviendrai tout à l'heure un peu plus en détail sur ces deux articles.

**Art. 3 Abs. 2, 2bis, 3**
*Antrag der Kommission*
*Abs. 2*
*Mehrheit*
Zustimmung zum Beschluss des Ständerates
*Minderheit I*
(Schmid Samuel, Allenspach, Fehr, Frey Claude, Reimann Maximilian, Ruf, Scherrer Jürg, Stamm Luzi)
Festhalten
*Eventualanantrag der Minderheit II*
(Allenspach, Ducret, Fehr, Frey Claude, Iten Joseph, Reimann Maximilian, Scherrer Jürg, Schmid Samuel, Stamm Luzi)
(falls der Antrag der Minderheit I abgelehnt wird)
Das Verbot gilt für die ....

*Abs. 2bis*
Festhalten
*Abs. 3*
Zustimmung zum Beschluss des Ständerates
(die Änderung betrifft nur den französischen Text)

**Art. 3 al. 2, 2bis, 3**
*Proposition de la commission*
*Al. 2*
*Majorité*
Adhérer à la décision du Conseil des Etats
*Minorité I*
(Schmid Samuel, Allenspach, Fehr, Frey Claude, Reimann Maximilian, Ruf, Scherrer Jürg, Stamm Luzi)
Maintenir
*Proposition subsidiaire de la minorité II*
(Allenspach, Ducret, Fehr, Frey Claude, Iten Joseph, Reimann Maximilian, Scherrer Jürg, Schmid Samuel, Stamm Luzi)
(au cas où la proposition de la minorité I serait rejetée)
.... s'applique à l'embauche ....

*Al. 2bis*
Maintenir
*Al. 3*
Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Abs. 2 – Al. 2*

**Schmid** Samuel (V, BE), Sprecher der Minderheit I: Weil sie in einem inneren Zusammenhang stehen, begründe ich gleichzeitig auch die Anträge der Minderheit zu Artikel 4 Absatz 2 und Artikel 8.
Ich gehe davon aus, dass Ihnen die Diskussion vom März 1994 noch vertraut ist. Ich verzichte namens der von mir vertretenen Minderheit der Kommission darauf, zur allgemeinen Problematik dieses Artikels nochmals etwas zu sagen. Ich beantrage einzig, bei den drei Artikeln bei der Fassung des Nationalrates zu bleiben und insbesondere das Diskriminierungs-

verbot nicht auf Stellenausschreibung und Anstellung auszudehnen.
Es muss das Bestreben des Gesetzgebers sein, der Gesellschaft Rechtsregeln zu geben, die ordnen und im Sinne übergeordneten Rechts auch regeln; sie dürfen aber nicht in ihrer Anwendung so problematisch sein, dass sie zu oft zur Unrechtsnorm werden und vom Betroffenen nicht mehr als sinnvoll verstanden werden. Ich bin nun überzeugt, dass wir hier einen derartigen Fall haben. Theoretisch mag das Modell durchaus aufgehen, in der Praxis kann es aber zu leicht zur Geissel werden. Dies trifft um so eher zu, als diese Normen – ich sage dies im Hinblick auf die Diskussion zu Artikel 5 und Artikel 6 – in Kombination mit erleichterter Beweisführung und Klagerechten fatale Folgen für den Erlass des Gesetzes als Ganzes haben könnten.
Das Gesetz basiert meines Erachtens zu sehr auf theoretischen Vorgaben und politischen Postulaten der Kampfzeit der Gleichberechtigung und zu wenig auf der praktischen Erfahrung mit der Anstellung von Frauen und Männern in unseren privaten Betrieben, insbesondere in Kleinbetrieben – und die Mehrheit unserer Betriebe sind Kleinbetriebe. Anhörungen in den Kommissionen erfolgten beispielsweise nur mit Vertretern von zwei Grossbetrieben. Vom grössten Arbeitgeber des Landes, dem Gewerbe, hat man bisher, mindestens offiziell, kaum Notiz genommen – es sei denn mit der Bemerkung: Die richten es dann schon. Alle namhaften Verbände der Arbeitgeberseite, die mit derartigen Anstellungen zu tun haben, warnen uns vor diesem Gesetz, mindestens vor diesen Artikeln, und empfehlen uns, den vorliegenden Minderheitsanträgen zuzustimmen.
Wir Politikerinnen und Politiker sprechen in Programmen von Stärkung der Wirtschaftskraft, von Deregulierung und Abkehr vom Vorschriftendschungel oder von Unterstützung von sogenannt kleinen und mittleren Betrieben – so geschehen letztmals bei der Delegiertenversammlung der CVP am vergangenen Samstag. Heute sehe ich mich – mindestens vorerst noch – in einer Minderheit, wenn es darum geht, genau diesem Vorschriftendschungel den Kampf anzusagen. Glauben Sie eigentlich, ein Betrieb, der diesen Namen verdient, gleich welcher Grösse, könne es sich heute leisten, eine qualitativ schlechtere männliche Arbeitskraft gegenüber einer weiblichen zu bevorzugen, nur weil sie männlich ist? Glauben Sie wirklich, die Situation erlaube es, eine überlegenere Frau auszuschlagen und den weniger leistungsfähigen Mann anzustellen? In einem derartigen Fall müsste die Frau froh sein, wenn die Stelle anderweitig vergeben wird!
Ich wiederhole drei Gründe, die gegen die Fassung des Ständerates sprechen:
1. Viele Gründe, die für oder gegen eine Anstellung sprechen, sind subjektiv. Das lässt sich nicht ändern. In grossen Firmen behilft man sich zwar mit viel Papier, Tests oder Proben. Man wird dadurch etwas beweissicherer, aber die Subjektivität wird letztlich nicht ersetzt, nur das Gewissen beruhigt. Was tut aber in dieser neuen Situation die Kleinbetriebsinhaberin oder der Kleinbetriebsinhaber? Behilft sie oder er sich nicht mit gleich viel Papier und Unterlagen, läuft sie oder er Gefahr, später beweispflichtig zu werden – dies in einer für sie oder ihn schwierigeren Beweissituation, denn immerhin spricht die Vermutung gegen sie oder ihn. Er wird sich zu häufig in irgendeinem Vergleich wiederfinden, weil er sich loskaufen muss oder will, denn der Prozess ist nicht sein Tagesgeschäft. Ist denn – glauben Sie das wirklich – das ebenfalls subjektive Ermessen des Richters besser als der Entscheid der Unternehmerin oder des Unternehmers, die eine leistungswillige Arbeitskraft suchen?
2. Wie beurteilt jetzt der Richter die glaubhaft gemachte Diskriminierung? Er kann dies nur gestützt auf den Vergleich mit dem vorgezogenen Stellenbewerber tun. Er oder mindestens dessen Daten werden in einem öffentlichen Verfahren zum Verhandlungsgegenstand, wohlgemerkt: nicht bloss bisherige Zeugnisse, auch Schriftgutachten oder Referenzen, die Höchstpersönliches wiedergeben; dies in einem Rechtssystem, das sich auf Datenschutz und Persönlichkeitsrechte etwas einbildet. Glauben Sie, dass das verstanden wird? Führt nicht der Wille zur Perfektion hier zur Demontage des Vertrauens in unsere Rechtsordnung?
3. Die ungleiche Beweissituation und vor allem der ungleiche Erledigungswille vom beklagten Arbeitgeber führen zur Missbrauchspraxis. Eine gewisse Entschädigung reicht, dann ist man zufrieden, und allzuschnell oder allzuleicht wird vom Prozess Gebrauch gemacht.
Wenn wir die Rahmenbedingungen der Wirtschaft verbessern wollen, dann tun wir es, und zwar jetzt! Natürlich handelt es sich nicht um die entscheidendste der Bedingungen; aber das Problem bei diesen Rahmenbedingungen liegt in ihrer Vielzahl, nicht in einigen wenigen veränderbaren Grössen. Hier und jetzt tischen wir eine neue, hindernde Bedingung auf, die selbst von vielen, sogar von der Mehrheit der Frauen, nicht verstanden wird. Wenn sich die CVP tatsächlich letzten Samstag die Latte gesetzt hat, durch Taten zu beweisen, dass sie führend für die kleinen und mittleren Unternehmen in der Schweiz eintritt, fürchte ich nicht um meinen Minderheitsantrag, um so mehr, als auch die FDP nicht geschlossen dagegen wird antreten können. Die Latte der CVP wird doch nicht bereits nach drei Tagen fallen! Sehen Sie: Gleichberechtigung ist in einer Gesellschaft nicht nur ein langer Weg, sondern ein stets anzustrebendes Ziel. Aufhebung administrativer Schranken, Verbesserung der Kompatibilität des Haushalts mit Beruf, Weiterbildung usw. sind bessere Mittel als die hier vorgeschlagenen.
Ich bitte Sie, den Anträgen der Minderheit I – die Begründung erfolgte wie gesagt zugleich zu den Anträgen der Minderheit bei Artikel 4 Absatz 2 und bei Artikel 8 – zuzustimmen.

**Allenspach** Heinz (R, ZH), Sprecher der Minderheit II: In Artikel 3 Absatz 1 wird als Grundsatz das Diskriminierungsverbot verankert. In Absatz 2 sollte nun dieser Grundsatz konkretisiert werden, sonst ist er im Grunde genommen überflüssig.
Im Entwurf des Bundesrates und im Beschluss des Ständerates wird aber das Diskriminierungsverbot kaum oder nur unklar konkretisiert. Zwar werden verschiedene Bereiche des Diskriminierungsverbots konkret umschrieben – Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung –, aber diese Umschreibung ist nur beispielhaft und nicht abschliessend. Sie kann vom Richter jederzeit ausgedehnt werden, selbst auf Bereiche, die der Gesetzgeber heute bei der Rechtsetzung im Grunde genommen gar nicht unterstellen wollte. Beide Räte haben beispielsweise durch eine politische Entscheidung übereinstimmend die Stellenausschreibung aus dem Katalog der Beispiele gestrichen. Der Richter könnte aber aufgrund von Absatz 2 in der Form des Ständerates trotzdem jederzeit auf Klage hin Stellenausschreibungen auf eine mögliche direkte oder indirekte Diskriminierung untersuchen. Unsere diesbezügliche Diskussion ist also völlig überflüssig gewesen.
Aus Gründen der Klarheit, der Rechtssicherheit, aber auch aus Gründen der Durchsetzbarkeit sollte der Geltungsbereich des Diskriminierungsverbots in Absatz 2 abschliessend festgelegt werden. Wir benötigen eindeutige gesetzliche Vorschriften und nicht Grauzonen, in denen dann allenfalls auch noch überprüft werden muss, ob möglicherweise eine Diskriminierung vorliegt, in denen dann eine regional unterschiedliche Gerichtspraxis erörtert, ob ein bestimmtes Verhalten vielleicht nicht doch noch eine indirekte oder direkte Benachteiligung sein könnte.
Wir benötigen konkrete Gesetzesbestimmungen. Je konkreter das Gesetz ist, desto leichter kann es durchgesetzt werden. In der heute vorliegenden Form schafft Absatz 2 keine Klarheit, sondern Verunsicherung.
Der Antrag der Minderheit II versteht sich als Eventualantrag zum Antrag der Minderheit I. Wenn Sie sich schon nicht entschliessen können, die Anstellung aus der Aufzählung von Absatz 2 zu streichen, sollten Sie wenigstens dieser Aufzählung klar abschliessenden Charakter verleihen; dann wird klar, was aufgrund des Gesetzes eingeklagt werden kann; dann erhält Absatz 2 eine klare Dimension und ist kein Gummiparagraph, der es zulässt, praktisch alles auf Diskriminierung zu überprüfen und aufgrund eines Gerichtsurteils als Diskriminierung zu bezeichnen – selbst dann, wenn es der Gesetzgeber nicht wollte, selbst dann, wenn kein diesbezügliches Unrechtsbewusstsein je vorhanden war.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind an einer klaren Rechtsordnung interessiert. Diese Rechtsordnung muss im Gesetz erkennbar sein. Eine Rechtsordnung, die vor allem auf das Richterrecht abstellt und bei der die Gerichtspraxis wichtiger ist als das Gesetz, ist nicht praktikabel, denn es darf doch nicht erwartet werden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer neben dem Gesetz noch die Gerichtsurteile vom Arbeitsgericht bis zum Bundesgericht kennen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben anderes zu tun, als die ganze Zeit mit einer juristischen Bibliothek unter dem Arm herumzulaufen!
Ich weiss, dass Juristen offene und nicht abschliessende Gesetzesartikel lieben. Mit einem Gesetz wollen wir aber in erster Linie klare Vorschriften für die Betriebe festlegen und nicht ein möglichst grosses Spielfeld für juristische Auseinandersetzungen schaffen.
Deshalb ersuche ich Sie, dem Eventualantrag der Minderheit II zuzustimmen. Sie werden dabei Ihren früheren Entscheidungen nicht untreu, denn in der ersten Lesung haben Sie ohne grosse Diskussion das Wort «insbesondere» in Absatz 2 gestrichen. Ich bitte Sie, heute diesen früheren Beschluss zu bestätigen. Wenn schon Gesetze, dann wenigstens klare und abschliessende Normen!

**Von Felten** Margrith (S, BS): Dieser Artikel ist der zentrale Artikel dieses Gesetzentwurfes. Er bildet das Fundament. Wem es gelingt, hier Diskriminierungstatbestände herauszunehmen, untergräbt das ganze Gesetz. Der Ständerat hat dies erkannt und den entsprechenden Beschluss des Nationalrates wieder rückgängig gemacht. Hier besteht auch die zentrale Differenz.
Ich bitte Sie dringend, den Antrag der Minderheit I (Schmid Samuel) und den Eventualantrag der Minderheit II (Allenspach) abzulehnen.
Herr Schmid Samuel hat ausgeführt, er habe Angst, der ständerätliche Beschluss respektive der Antrag der Mehrheit der Kommission werde nicht verstanden. Da täuschen Sie sich gewaltig, Herr Schmid.
Worum geht es? Der Antrag der Minderheit I will die Anstellung aus dem Diskriminierungsverbot herausnehmen. Dies bedeutet umgekehrt, dass diskriminierende Praktiken bei der Anstellung explizit erlaubt werden sollen, und zwar im ganzen Bereich der öffentlichen und privaten Lohnarbeit. Wenn «die Anstellung» in dieser Bestimmung gestrichen wird, dann wird den Arbeitgebern ein Instrument in die Hand gegeben, mit dem sie für sich das Gesetz überhaupt ausser Geltung setzen können. Die Logik heisst: Wer Probleme wegen des Gesetzes befürchtet, braucht einfach keine Frauen anzustellen – sozusagen als Rache. Ohne mit der Wimper zu zucken könnten zum Beispiel ein Unternehmen, eine ganze Branche oder eine ganze Berufssparte einen generellen Anstellungsstopp für Frauen verfügen.
Damit wäre der politische Kampf der Frauen für gleiche Rechte um über hundert Jahre zurückgeworfen. Dieser Antrag der Minderheit I entstammt einer Zurück-an-den-Herd-Ideologie mit dem Effekt, den angespannten Arbeitsmarkt zugunsten der Männer zu entlasten. Das ist ein politisches Phänomen, das in wirtschaftlich schwierigen Zeiten regelmässig eintritt: Frauen als Manövriermasse des Erwerbsarbeitsmarktes. Von diesem Antrag würden nicht nur Arbeitgeber profitieren, sondern alle lohnarbeitenden Männer. Die Frauenkonkurrenz hätten sie vom Hals.
Noch anzufügen ist, dass sich Frauen von schlechtverdienenden Partnern ebenso wie geschiedene oder alleinerziehende Frauen die tatsächliche Rückkehr an den Herd gar nicht leisten können. Für sie bleiben die Arbeitsplätze auf der untersten Stufe übrig. Ihre Arbeitskraft wird in ungeschützten Arbeitsverhältnissen – unter schlechtesten Lohn- und Arbeitsbedingungen – gebraucht. Die Zurück-an-den-Herd-Ideologie zielt auf die Räumung gutbezahlter und gutabgesicherter Stellen.
Ich habe Ihnen die Tragweite des Antrages der Minderheit I vor Augen geführt. Ich bitte Sie dringend, diesen abzulehnen.
Die rechtlich verbrämten Argumente über die bedrohte Vertragsfreiheit oder die mangelnde Justitiabilität oder die mangelnde Praktikabilität entbehren jeder sachlichen Grundlage. Die Vertragsfreiheit ist nicht tangiert. Die Vertragspartner sind frei wie zuvor. Es ist völlig ausgeschlossen, dass der Richter ein Arbeitsverhältnis gegen den Willen des Arbeitgebers begründen kann. Allenfalls ist in Diskriminierungsfällen mit minimalen ökonomischen Sanktionen zu rechnen. Was die Justitiabilität und die Praktikabilität betrifft, sei auf die fast zwanzigjährige, ausgefeilte Praxis des Europäischen Gerichtshofes verwiesen.
Zum Eventualantrag der Minderheit II (Allenspach) eine kurze Bemerkung: Die Rechssicherheit ist für mich kein überzeugendes Argument. Im Grunde genommen geht es bei diesem Antrag darum, das allgemeine Diskriminierungsverbot der Verfassung zu relativieren; das widerspricht ganz eindeutig der Bundesverfassung.
Der Antrag der Minderheit I (Schmid Samuel) darf nicht obsiegen. In diesem Minderheitsantrag liegt ein Obstruktionspotential, das geeignet ist, das ganze Gesetz obsolet werden zu lassen.
Ich bitte Sie dringend, die Anträge der Minderheiten I und II abzulehnen.

**Heberlein** Trix (R, ZH): Im Namen einer Mehrheit der FDP-Fraktion beantrage ich Ihnen, der Fassung des Ständerates zuzustimmen und die Anträge der Minderheit I und der Minderheit II abzulehnen.
Wir haben die Problematik der einzelnen Diskriminierungstatbestände anlässlich der ersten Lesung einlässlich diskutiert. Die Umsetzung des Verfassungsauftrags in die Gesetzessprache ist eine schwierige Aufgabe, mit der wir uns als Parlament einigermassen schwertun. In der Gesetzgebung geht man immer stärker von der Mentalität aus, dass mittels Gesetz sämtliche Missbräuche verhindert werden müssten und alles verboten werden solle, was Spielraum zu Interpretationen geben könnte. Wie hätte wohl, so habe ich mich gefragt, ein Gleichstellungsgesetz aus der Feder von Eugen Huber ausgesehen? Dass unsere laienhaften Formulierungen dann noch durch den Richter ausgelegt werden, macht die Akzeptanz für viele Beteiligte einigermassen schwierig. Wir haben daher Verständnis für die Bedenken, die von seiten des Gewerbes und der Wirtschaft diesem Gesetz gegenüber bestehen. Viele Arbeitgeber, darunter auch viele Frauen, sind diesem Gesetz gegenüber sehr skeptisch. Ich habe auch sehr viele Reaktionen von Frauen erhalten.
Darum möchte ich hier festhalten, dass Artikel 3 – dies entgegen vielen Befürchtungen – ein Ja zu Vertragsfreiheit beinhaltet und damit nach unserer Meinung auch ein Ja zur Anerkennung von subjektiven Momenten, die bei einer Anstellung, Herr Schmid Samuel, ganz sicher eine wichtige Rolle spielen. Diese Interpretation entspricht auch dem Protokoll der Verhandlungen im Ständerat, dem Votum von Josi Meier. Ich möchte diese Auslegung nochmals klar festhalten und den Bundesrat bitten, diese Auslegung nochmals zu bestätigen.
Würde die Anstellung von den Diskriminierungstatbeständen ausgenommen, so wäre dies für die Frauen geradezu kontraproduktiv. Finden die Tatbestände nämlich erst nach der Anstellung ihre Anwendung, müsste ja von einer Anstellung erst recht Abstand genommen werden, damit nachher das Gesetz nicht zur Anwendung kommt. Ohne den Einbezug der Anstellung macht das Gesetz keinen Sinn, denn sie ist Voraussetzung für einen gleichberechtigten Einbezug der Frauen in das Erwerbsleben.
Mit der Zustimmung zum Einbezug der Anstellung in die Diskriminierungstatbestände untrennbar verbunden ist aber für die Mehrheit der FDP-Fraktion die Zustimmung zur Mehrheit bei Artikel 4 Absatz 2ter. Eine differenzierte Behandlung der Höhe der Entschädigung für eine Diskriminierung, bevor ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist und während des Arbeitsverhältnisses, ist für uns selbstverständlich. Der Spielraum des Richters ist mit der Zusprechung einer möglichen Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen genügend gross.
Zusammenfassend ist für die Mehrheit der FDP-Fraktion der Einbezug der Anstellung in die Diskriminierungstatbestände eine notwendige Voraussetzung für die Verwirklichung dieses Gesetzes.

**Tschopp** Peter (R, GE): Personne ne s'est trompé lors du dernier débat, personne ne se trompe aujourd'hui. L'article 3 alinéa 2 est la véritable clef de voûte de toute cette affaire de l'élimination des discriminations et des ségrégations.
Ségrégation, je crois que c'est un terme qui n'est pas apparu assez souvent dans les discussions concernant cet article. Il n'y a pas seulement la discrimination, il y a aussi la ségrégation, et cette dernière est l'aboutissement de conditions sociales d'un processus qui fait que l'on assigne aux femmes un rôle spécifique différent de celui des hommes: c'est le manque clair de femmes dans les professions d'ingénieurs, par exemple.
Si MM. Schmid Samuel et Allenspach, porte-parole des minorités I et II respectivement, soulignent les difficultés, ils ont raison. Mais si, unilatéralement, ils insistent sur l'intérêt bien compris de l'employeur, ils présentent une argumentation un peu courte, car ces phénomènes sociaux ont besoin de temps. L'intérêt bien compris, à court terme, de l'entreprise n'est pas nécessairement l'intérêt bien compris, à long terme, de l'économie et de la société. Vous connaissez ce discours, il a été développé et redéveloppé.
La seule nouveauté véritable que je constate par rapport au dernier débat, c'est que le groupe radical-démocratique, après mûre réflexion, s'est rallié à la décision du Conseil des Etats. Je vous encourage donc à suivre cette même attitude et à soutenir la proposition de la majorité de la commission.

**Bühlmann** Cécile (G, LU): Herr Schmid Samuel, ich fand es sehr rührend, wie Sie sich um die Frauen und deren Anliegen Sorge machen. Ich kann Sie aber beruhigen. Sie haben diesen Brief sicher auch erhalten, den uns die grossen Frauenorganisationen der Schweiz vor dieser Debatte geschickt haben. Darin haben sie uns noch einmal eindringlich gebeten, der Version des Ständerates zu folgen. Ich vertrete hier also mit ganz gutem Gewissen die Mehrheit der Schweizerinnen, die in Frauenorganisationen organisiert sind; das sind immerhin einige hunderttausend.
Ich kann mich gut erinnern, als die Mehrheit in diesem Saale im März letzten Jahres bei der Behandlung von Artikel 3 Absatz 2 die Diskriminierung bei der Anstellung aus dem bundesrätlichen Entwurf kippte. Das war die erste grosse Niederlage, und wir bangten um das weitere Schicksal des Gesetzes. Es war dies ja ein schlechtes Omen für die Stimmung gegenüber der Gleichstellung in diesem Rat, und in der Folge geschah es denn auch so, wie wir befürchteten. Eine Verwässerung folgte der andern, so dass am Schluss wirklich nur noch die Hoffnung auf den Ständerat übrigblieb. Er hat allerdings diese Hoffnungen nicht enttäuscht und dem Gesetz die von der Mehrheit dieses Rates gezogenen Zähne wieder eingesetzt.
Auch die Mehrheit der nationalrätlichen Kommission liess sich von dieser Klugheit leiten und gab dem Gesetz mit diesem Absatz 2 eine der tragenden Stützen zurück. Es ist dies auch ein Akt der Vernunft, denn die Nichtzulassung der Frauen zum Arbeitsmarkt ist die elementare Diskriminierung, der die anderen erst folgen können. Wenn wir die Anstellung also herausnehmen, können wir den Rest auch gleich streichen. Denn erst die Anstellung kann die weiter aufgezählten Diskriminierungstatbestände zur Folge haben. Es ist dies letztendlich ein politischer Entscheid, die Lackmusprobe, wie wir es mit der Gleichstellung wirklich halten. Das können Sie, Herr Schmid, Herr Allenspach, juristisch und praktisch wie auch immer drehen und wenden. Es geht auch nicht – Herr Schmid – um ein Gesetz, das die Rahmenbedingungen der Wirtschaft verbessern soll, sondern um ein Gesetz zum Schutze der Arbeitnehmerinnen vor Diskriminierung.
Ist es Ihnen mit diesem umfassenden Diskriminierungsverbot Ernst, dann müssen Sie der Mehrheit der Kommission, dem Bundesrat und dem Ständerat folgen.
Noch einmal: Im Namen all der Frauenorganisationen, die uns geschrieben haben, bitte ich Sie, das auch zu tun.

**Le président:** Le groupe du Parti de la liberté me communique qu'il soutiendra la proposition de la minorité I (Schmid Samuel), le cas échéant la proposition subsidiaire de la minorité II (Allenspach).

**Poncet** Charles (L, GE): Cela a été rappelé tout à l'heure, ce dont nous discutons aujourd'hui, ce sont en réalité deux thèmes: premièrement, la question de savoir si la protection légale contre la discrimination doit étendre ses effets à l'embauche; deuxièmement, la question de savoir si, dans les actions judiciaires intentées en cas de violation de la loi, il doit y avoir allègement du fardeau de la preuve.
Le moins que l'on puisse dire est que, sur ces deux questions, nous avons échangé tous les points de vue possibles lors de nos déliberations du mois de mars 1994, les uns retenant que l'introduction de ces dispositions était indispensable pour concrétiser l'article constitutionnel, les autres décrivant au contraire les effets apocalyptiques que ne manquerait pas d'avoir l'introduction de dispositions de ce type, notamment pour les entreprises. Le débat est donc fait, et il ne sert à rien de répéter ici les arguments déjà échangés au mois de mars 1994.
Le groupe libéral, dans sa majorité, estime devoir se tenir à la version du Conseil national à l'article 3 alinéa 2 ainsi qu'à l'article 5. Dans sa minorité, le groupe libéral se ralliera pour l'essentiel à la décision du Conseil des Etats.
S'agissant plus particulièrement de la disposition de l'article 3 alinéa 2, la majorité du groupe libéral votera donc la proposition de la minorité I (Schmid Samuel), et à défaut la proposition subsidiaire de la minorité II (Allenspach), alors que la minorité de notre groupe se ralliera à la décision du Conseil des Etats.

**Bortoluzzi** Toni (V, ZH): Wenn ich Ihnen namens der SVP-Fraktion beantrage, der Minderheit I zuzustimmen und damit bei Ihrem ersten Entscheid zu bleiben, dann entspricht dies der Überzeugung, dass man in einer Gesetzgebung nicht – in so einfacher Art, wie es beantragt wird – einem Trend folgen sollte.
Für mich ist dieses Gesetz das Resultat einer Ideologie, die nun – Praxis hin oder her – durchgesetzt werden soll. Dieser Absatz 2 und auch die anderen strittigen Punkte sind für einen kleinen Betrieb kaum durchführbar und – mit Beweislast und allenfalls Entschädigungspflicht – auch nicht tragbar. Ich spreche hier als Kleinunternehmer, und auch wenn Frau Heberlein und die Mehrheit der freisinnig-demokratischen Fraktion nun erklären, dass es doch möglich sei, kann ich Ihnen bestätigen, dass es für uns katastrophal ist. Ich habe in der ersten Lesung Rückweisung beantragt, verbunden mit dem Auftrag, kleinbetriebliche Strukturen in diese Gesetzgebung mit einzubeziehen. Sie haben das damals abgelehnt. Frau Kollegin Stamm Judith hat als Kommissionssprecherin zu meinem Antrag gesagt, dass Gewerbler wohl flexibel seien und sich dann in diesen Fragen schon zu helfen.
Wir werden uns zu helfen wissen; das kann ich Ihnen bestätigen. Aber als Beispiel dazu dient mir die vor einigen Tagen gemachte Aussage des Bundespräsidenten. Er hat sich sehr besorgt darüber geäussert, dass er von seiten der Gewerbetreibenden und Landwirte eine Absetzungsbewegung gegenüber unserem Staatswesen feststelle. Mit solchen Gesetzgebungen und leichtfertigen Aussagen von Parlamentariern fördern Sie diese Absetzungsbewegung. Die Frage sei erlaubt, ob Sie kleine und mittlere Betriebe überhaupt noch brauchen.
Bei der CVP sieht das alles ganz anders aus. Sie hat sich letzte Woche für den Mittelstand sehr stark gemacht. In einem Bericht von Ständerat Cottier lese ich unter dem Titel «SVP-Theorien und CVP-Praxis» – die Angriffe auf die SVP nehme ich Ihnen nicht so übel, das spricht nicht unbedingt gegen uns –: «Die Wiederbelebung der Marktwirtschaft mit sozialer Verantwortung ist eines der drei Kapitel des CVP-Schwerpunktprogramms vom Mai 1994. Im Vordergrund steht dabei die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Ihnen kommt deshalb eine besondere Bedeutung zu, weil sie einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und zur Berufsausbildung in unserem Land leisten. In ihrem Schwerpunktprogramm verlangt die CVP eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die mittelständischen Betriebe. In ihrem 'Standpunkt Klein- und Mittelunternehmen auf dem Weg ins nächste Jahrhundert' hat die

CVP ihren Massnahmen- und Forderungskatalog zugunsten der KMU präzisiert. Wir verlangen dann den Abbau der administrativen Belastungen, Steuererleichterungen usw.». «Wir verlangen dann den Abbau der administrativen Belastungen», das haben Sie am letzten Samstag gesagt. Es heisst weiter: «Die CVP setzt nicht nur Schwerpunkte, sie setzt sie auch um. Dabei kommt der Wirtschafts- und Mittelstandspolitik erste Priorität zu.»
Es hat einmal einer den anderen gefragt, ob er die Priorität der CVP kenne. Der andere hat zurückgefragt, ob er diejenige von gestern nachmittag oder diejenige von heute morgen meine. *(Heiterkeit)*
Ich nehme also an, dass es für Sie trotzdem kein Hinderungsgrund sein dürfte, der Fassung der Mehrheit zuzustimmen – leider –, um so mehr, als der Ständerat die unrealistische Form abgesegnet hat. Das macht sie zwar nicht praktikabler, aber es gibt dieser Version doch einen professoralen, akademischen Anstrich. Ich kann Ihnen sagen: Mit diesem Anstrich kann ich als Kleinunternehmer auch nichts anfangen.
Sollte sich die Ständeratsversion durchsetzen, verspreche ich Ihnen, dass ich alles veranlassen werde, was in meinen Möglichkeiten liegt, um das Volk darüber entscheiden zu lassen.

**Iten** Joseph (C, NW): Herr Bortoluzzi, ich möchte Ihnen herzlich danken, dass Sie für unsere Fraktionserklärung so grosse Vorarbeit geleistet haben; wir sind auch sehr überrascht, wie gut Sie unser Arbeitspapier gelesen haben. Wir gehen also von den gleichen Voraussetzungen aus, nur werden wir zu anderen Schlussfolgerungen kommen; aber auch das haben Sie ja sehr weise vorausgesehen.
Die CVP-Fraktion hat, wie offenbar auch andere Fraktionen, nach den Beschlüssen im Ständerat nochmals eine Lagebeurteilung vorgenommen und sich überlegt, ob man im Differenzbereinigungsverfahren jetzt einen grossen Schritt vorwärts machen solle. Ich kann Ihnen sagen, dass die Fraktion, nach dem Gespräch mit unseren Mitgliedern im Ständerat, mehrheitlich zur Auffassung gelangt ist, sich in den wesentlichen Grundsatzfragen der Fassung des Ständerates anzuschliessen. Und zwar nehmen wir auch hier unsere Aussagen zum Gewerbe, zu den kleinen und mittleren Betrieben, durchaus ernst, Herr Schmid Samuel, meinen aber, dass dem Gewerbe und der Industrie und auch den kleinen und mittleren Betrieben nicht geholfen ist, wenn wir die Zukunft dieser Betriebe gegen die Frauen oder auf der Basis der Diskriminierung der Frauen durchziehen. Wir meinen, dass wir gerade in diesem Bereich, auch für das Gewerbe, zukunftsorientierte Konzepte unterstützen wollen.
Ich gebe Ihnen durchaus recht, Herr Schmid, dass im Bereich von Verfahrensfragen in der Rechtsanwendung Probleme entstehen; wir sehen die Argumente durchaus, die Sie zum Antrag der Minderheit I bei Artikel 3 Absatz 2 vorgetragen haben.
Ich will Ihnen auch sagen, dass unsere Fraktion den Artikel 3 in Kombination mit Artikel 5 als Konzept sieht. Je nachdem, was jetzt in der Abstimmung bei Artikel 3 herauskommt – Mehrheit, Minderheit I (Schmid Samuel) oder Minderheit II (Allenspach), für die wir eigentlich grössere Sympathie haben –, werden wir bei der Umkehr oder Erleichterung der Beweislast in Artikel 5 eine entsprechende Korrektur verlangen.
Wir unterscheiden deshalb – ich glaube, das ist auch der Sinn des Gesetzes – zwischen einem grundsätzlichen, programmatischen Teil und einem verfahrensrechtlichen Teil. Wir möchten im grundsätzlichen Teil dem Ständerat folgen, beim Verfahren aber, bei der konkreten Rechtsanwendung, eine Lösung suchen, zu der wir nachher auch stehen können.
Wir sind der Meinung, dass bei einem Förderungsgesetz durchaus in Kauf genommen werden kann, dass in der Anfangsphase etwas übertrieben wird. Wir erkennen die Möglichkeiten der unerwünschten Nebenerscheinungen; wir wissen aber auch aufgrund vergleichbarer Gesetze, dass man nicht immer vom negativen Fall ausgehen muss, sondern vom korrekten Fall, und dass man die Gesetzgebung nicht immer am Missbrauch, den man befürchtet, und auch nicht an der Angst vor Prozessfluten orientieren soll.
Man spürt natürlich, dass der Ständerat mit kräftiger Mithilfe der Mitglieder unserer Fraktion in diesem Gesetz offensichtlich den plakativen, politischen Elementen eine sehr viel grössere Bedeutung beigemessen hat als den juristischen Finessen. Ich muss auch hier zugeben, dass es erstaunt, mit welcher Leichtigkeit der Ständerat das Problem der rechtsstaatlichen Erfassung von Diskriminierungssachverhalten in Artikel 3bis umschreibt. Wenn man schon keinen Unterschied zwischen der Zeit vor dem Vertragsabschluss und der Zeit danach machen will, dann sollte man diese Rechtsunsicherheit nicht noch durch den Zusatz «insbesondere» vergrössern.
Aus Zuschriften haben Sie und wir zu spüren bekommen, dass bereits einige Leute mit dem Referendum liebäugeln. Unsere Fraktion ist der Auffassung, es wäre klüger, sich jetzt nochmals anzustrengen und das Gesetz nicht mit solchen Fussangeln zu verabschieden, die dann im Referendumskampf so schwierig zu vertreten sind. Auch hier werden nicht die Grundsätze umstritten sein, sondern die konkreten Verfahrensfragen.
Frau Ständerätin Meier Josi hat in diesem Zusammenhang ein symbolträchtiges Bild geprägt. Sie sprach in ihrem Eintretensvotum zum Gleichstellungsgesetz von einer aufgehenden Sonne, von der Morgenröte, die sie im Erlass dieses Gleichstellungsgesetzes – Fassung Ständerat – erblicke. Nun muss man sagen, dass das Morgenrot zwar etwas Schönes ist, aber was seine Bedeutung anbelangt, im Volksmund nicht ganz unbestritten ist. Das Morgenrot ist nicht immer ein gutes Omen, denn nach dem deutschen Sprichwort folgt dem Morgenrot der Abendkot.
Ich will zudem sagen, dass unsere Fraktion auch Mühe hat, nachzuvollziehen, in welchem Bereich das Gleichstellungsgesetz eine Kompensation zur AHV-Revision sein soll. Wir meinen, das Gleichstellungsgesetz als solches soll so verabschiedet werden, dass es akzeptierbar ist.
Wir werden mit Bezug auf die plakativen, politischen Stossrichtungen dem Ständerat folgen, mit Bezug auf die Verfahrensfragen sind wir offen und werden weiter hinten bei der Beweislastumkehr im Sinne der Minderheit und allenfalls der Lösung, wie sie Herr Raggenbass beantragt, eine Kombination finden.

**Grendelmeier** Verena (U, ZH): Herr Poncet hat es ganz richtig gesagt: Wir haben im März ausführlich darüber gesprochen und brauchen nicht alles zu wiederholen.
Ich möchte nur noch einmal darauf hinweisen, dass es sich hier um ein Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann handelt. Dass das weh tut, denjenigen, die sich jetzt etwas weniger gleich, etwas ungleicher fühlen, das verstehe ich: Niemand gibt gerne Privilegien ab; das löst Ängste aus. Niemand teilt gerne, wenn er bisher alles für sich haben konnte. So einfach ist das.
Ich möchte den Gegnern oder denjenigen, die jetzt der Minderheit I (Schmid Samuel) oder der Minderheit II (Allenspach) folgen wollen, einfach folgendes sagen: Sie sollen wenigstens ehrlich dazu stehen, dass sie das Kernstück dieses Gesetzes nicht mögen, weil es zu tatsächlichen Umwälzungen kommen könnte. Ich möchte ihnen weiter sagen und dabei das repetieren, was ich im März gesagt habe – es ist jetzt auch wieder im Votum von Herrn Bortoluzzi angesprochen worden –: Es geht nicht darum, dass wir die Arbeitgeber schützen, es geht auch nicht darum, dass wir die KMU schützen, es geht auch nicht darum, dass wir hier nun ganz gewaltige Arbeitsmarktdiskussionen haben, sondern es geht darum, im Grundsätzlichen Frauen und Männern dieselbe Chance einzuräumen, aber eben und vor allem im Bereich der Arbeit.
Ich bitte Sie, das nicht ausser acht zu lassen und wie die Mehrheit beziehungsweise die einheitliche LdU/EVP-Fraktion dem Ständerat zuzustimmen.

**Stamm** Judith (C, LU), Berichterstatterin: 1. Die Diskussion zeigt es, wir stehen vor dem Schlüsselartikel zu diesem Gesetz.
2. *Das Resultat dieser Gesetzesberatungen ist nicht das* Resultat einer abirrenden Ideologie, sondern der Versuch, den

Volkswillen von Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung umzusetzen.
3. Hören Sie gut zu, meine Damen und Herren von der Wirtschaft: Dieses Gesetz öffnet den Frauen den Zutritt zum Markt. Ich wiederhole es: Dieses Gesetz öffnet den Frauen den Zutritt zum Markt.
Zu Herrn Schmid Samuel: Leider haben Sie nicht alle unsere ausführlichen Diskussionen in der Gesetzesberatung mitmachen können, sonst wüssten Sie, dass nicht ein Haufen von wildgewordenen Feministinnen hinter dieser Vorlage steht. Sie haben gesagt, das Gesetz basiere auf der Ideologie der Gleichstellungspolitik der siebziger Jahre. – Stimmt das nicht? Dann, Herr Schmid, muss ich mich entschuldigen.
Demjenigen – wer auch immer es gewesen ist –, der gesagt hat, es basiere auf der Ideologie der Gleichstellungspolitik der siebziger Jahre, muss ich sagen: Wenn er die Beratungen mitverfolgt und die Protokolle des Ständerates gelesen hätte, dann hätte er gesehen, dass sich durchaus nüchterne Politikerinnen und Politiker mit dieser Materie befasst und um Lösungen gerungen haben.
Es wurde gesagt – hier habe ich auch wieder aufgeschrieben, es sei Herr Schmid gewesen –, dieses Gesetz werde eine Geissel für unser Land darstellen und es werde fatale Folgen haben. Diese Ausdrücke erinnern mich und auch die Kommissionsmitglieder fatal an die Diskussionen, die wir 1981 hatten, als es um die Einführung des Gleichberechtigungsartikels in die Bundesverfassung ging, und an die Diskussionen, die wir bei der Einführung des neuen Eherechts hatten.
Gefallen haben mir Ihre Ausführungen – Herr Schmid, auch das kommt vor! –, wonach das Gesetz eigentlich unnötig sei, denn Sie haben gesagt: Wer will es sich heute schon leisten, eine tüchtigere Frau gegenüber einem weniger tüchtigen Mann hintanzustellen? In diesem Sinn kann ich in ihrem Namen alle beruhigen: Wer immer heute das Postulat der Gleichstellung von Frau und Mann im Arbeitsleben, im Berufsleben berücksichtigt, wird mit diesem Gesetz nie in Konflikt kommen. Das müssen wir auch noch einmal sagen.
Die subjektiven Gründe, die bei der Anstellung eine Rolle spielen – es geht hier vor allem um den Diskriminierungsfall der Nichtanstellung –, haben sowohl im Ständerat als auch in unserer Kommission zu langen Diskussionen und Debatten Anlass gegeben. Wir haben um eine Umschreibung gerungen. Das sehen Sie in Artikel 3 Absatz 2bis. Dort haben wir gesagt, dass wir den Gesetzesanwenderinnen und -anwendern eine Leitlinie geben wollen. Wir haben uns gefragt, wie wir das umschreiben wollen. Wir haben auch festgehalten, dass die «sachliche Rechtfertigung» diese subjektiven Gründe umfasst. Als Beispiele wurden die Teamfähigkeit oder die Zusammenarbeitsfähigkeit mit dem Chef genannt oder – ich erfinde jetzt noch dazu – der Umgang mit dem Publikum. Das sind alles Dinge, die nicht gut quantifizierbar sind. Wir haben festgehalten, dass diese es selbstverständlich rechtfertigen, die eine oder die andere Person anzustellen.
Herr Schmid, Sie haben die Glaubhaftmachung als schwieriges Element bezeichnet. Wir kommen bei der Erleichterung des Beweisverfahrens dazu. Ich kann hier nur sagen, dass wir die Glaubhaftmachung auch in anderen Verfahren haben, nicht nur in diesem. Das ist nichts Neues.
Die Minderheit Allenspach möchte das Wort «insbesondere» streichen lassen. Wenn schon, möchte die Minderheit diese Diskriminierungsfälle im Gesetz abschliessend umschrieben haben. Die Kommissionsmehrheit war anderer Meinung. Sie sagte: Die Realität entwickelt sich, und die Gerichte werden unter Umständen in einer entwickelten Realität entscheiden können, dass auch ein Fall eine Diskriminierung darstellt, an den wir heute gar nicht gedacht haben, den es heute gar nicht gibt. Das ist eine unterschiedliche Auffassung. Wenn ich denke, wie sich das Arbeitsrecht dank der Gerichtspraxis weiterentwickelt hat, dann verstehe ich eigentlich nicht recht, warum in diesem Saal ein so grosses Misstrauen gegenüber den Gerichten gesät wird.
Herr Bortoluzzi hat mich persönlich angesprochen. Ich möchte hier zu Protokoll geben: Wenn ich das letzte Mal sinngemäss gesagt habe, das Gewerbe sei flexibel, so habe ich das aus Respekt vor dem Gewerbe gesagt und möchte nun nicht in einem allfälligen Abstimmungskampf mit einer schnoddrigen Phrase in diesem Sinn zitiert werden. Ich habe es aus Respekt vor dem Gewerbe gesagt.
Ich kann mich auch noch erinnern, Herr Bortoluzzi: Sie haben gesagt, Sie dürften dann nicht den starken Mann anstellen, der Säcke herumtragen müsse, sondern würden ins Recht gefasst, wenn Sie nicht die Frau anstellten. Dieses Beispiel haben Sie gebracht. Ich habe Ihnen erklärt, dass Sie den Angestellten oder die Angestellte anstellen können, die den Anforderungen entspricht, die Sie für Ihren Betrieb stellen müssen.
Die Kommission beschloss mit 15 zu 6 Stimmen, sich in Artikel 3 Absatz 2 der Version des Ständerates anzuschliessen, und mit 11 zu 9 Stimmen, den Eventualantrag der Minderheit II (Allenspach) abzulehnen.

**Comby** Bernard (R, VS), rapporteur: Indéniablement, cet article constitue une pièce maîtresse de cette loi, car il définit clairement la notion d'interdiction de discriminer.
Dans sa décision du 17 mars 1994, le Conseil national avait restreint le champ d'application de l'interdiction de discriminer en excluant l'embauche. Certes, les raisons invoquées tout à l'heure par MM. Schmid Samuel et Allenspach, porte-parole des minorités I et II respectivement, ne sont pas totalement dénuées de fondement, mais il ne faut pas peindre le diable ou la diablesse – c'est selon – sur la muraille, car les propositions retenues par la majorité de la commission et adoptées par une forte majorité du Conseil des Etats sont conformes au droit européen.
D'autre part, il est utile de rappeler ici qu'il existe, chez les femmes, un potentiel assez extraordinaire de compétences, de capacité de travail et de créativité, qu'il faudrait mieux utiliser à l'avenir pour la promotion des petites et moyennes entreprises qui sont, comme on l'a déjà relevé, les plus grandes ou les meilleures pourvoyeuses d'emplois pour le futur.
Cela dit, par souci de cohérence et d'efficacité dans la lutte contre toutes les formes de discrimination que pourraient subir les femmes dans le monde du travail, la majorité de la commission vous propose, à l'article 3 alinéa 2, de vous rallier à la décision du Conseil des Etats, en indiquant également l'embauche, et de refuser les propositions plus restrictives des minorités I (Schmid Samuel) et II (Allenspach), comme elle l'a fait respectivement par 15 voix contre 6 et par 11 voix contre 9.
La majorité de la commission considère également qu'il y a lieu d'interdire toute discrimination à l'embauche, car le mandat constitutionnel comporte précisément l'obligation de légiférer en matière de droit du travail, dans tout ce qui concerne les rapports de travail. Dès lors, comment les dispositions relatives à l'embauche pourraient-elles être exclues?
Au nom de la majorité de la commission, je vous invite à voter en faveur de la décision du Conseil des Etats. Je fais également ceci à la suite de nombreux porte-parole de groupes qui se sont exprimés dans le même sens. Je vous invite par conséquent à repousser les propositions des minorités I et II.
Deux mots encore concernant l'article 3 alinéa 2bis qui définit comme suit la notion de discrimination: «Par discrimination, on entend tout préjudice accompli sans légitimation objective.» La commission, sur ce point précis, par 10 voix contre 9, vous propose de maintenir cette disposition, afin de préciser justement la notion de discrimination. Je dois dire que, selon le projet du Conseil fédéral et la décision du Conseil des Etats, il eût été préférable de laisser le soin à la jurisprudence de donner ce genre de définition dans un sens évolutif; mais il faut bien l'admettre, il ne s'agit pas d'une question vraiment capitale.
C'est la raison pour laquelle je vous demande, au nom de la commission, de vous en tenir sur ce point précis à la décision du Conseil national du 17 mars 1994.

**Schmid** Samuel (V, BE), Sprecher der Minderheit I: Nur zwei Punkte:
1. Ich vermute, eine Antwort auf die Frage von Frau Heberlein geben zu können, wie wohl das Gesetz von Eugen Huber ausgesehen hätte: Er keines gemacht.
2. Frau Stamm Judith und auch verschiedene andere Votanten weisen darauf hin, dass die Entwicklung zum Positiven,

das heisst, das Durchsetzen des in der Wirtschaft Stärkeren, hier ohnehin zu keinen Problemen Anlass geben werde, weil sich auch die bessere Frau durchsetzen werde: Daran glaube ich auch. Aber der Umkehrschluss, dann habe sich ja nur der Fehlbare vorzusehen, stimmt nicht. Ich sagte ausdrücklich: Wir haben eine Kombination von Beweislasterleichterung und Diskriminierung im Tatbestand der Anstellung. Wenn dem so ist, hat sich jeder vorzusehen, damit er nicht in eine Falle tappt. Der Kleingewerbler und die Kleingewerblerin haben die Administration nicht, um derartige Dinge professionell und permanent durchzuführen. Also werden sie sich permanent in einem Beweisnotstand befinden, selbst wenn sie sich wohl verhalten haben.
Deshalb glauben wir, dass der Tatbestand der Anstellung in diesem Artikel 3 und in den folgenden Artikeln zu streichen sei.

**Koller** Arnold, Bundesrat: Zunächst ist es mir ein Bedürfnis, der Mehrheit Ihrer Kommission bestens zu danken, dass sie bei der Differenzbereinigung auf eine Linie eingeschwenkt ist, die dem ursprünglichen bundesrätlichen Entwurf wieder bedeutend näher kommt und auch die Chance bietet, allenfalls verbleibende Differenzen zum Ständerat rasch zu bereinigen.
Hier bei Artikel 3 bestand tatsächlich die wichtigste der Differenzen zwischen den beiden Räten. Ich danke der Mehrheit der Kommission ganz besonders, dass sie diese wichtige Lücke, die bei der ersten Lesung in das Grundprinzip des Diskriminierungsverbots gerissen worden ist, jetzt wieder schliessen will.
Dass mit dem Minderheitsantrag I etwas nicht stimmen kann, zeigt schon folgende einfache Überlegung: Wenn Sie «die Anstellung» vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausnehmen, hätte es jeder Arbeitgeber in der Hand, sich diesem Gesetz einfach dadurch zu entziehen, dass er keine Frauen mehr anstellt. Ich glaube, schon rein dieses Faktum zeigt, dass hier etwas nicht aufgehen kann, wenn Sie der Minderheit I der Kommission zustimmen.
Es ist zu Recht gesagt worden, unsere ganze Philosophie im wirtschaftlichen Bereich beruhe doch auf dem Prinzip des freien Marktzugangs, auf dem Prinzip der Berufsfreiheit; ausgerechnet den Frauen soll man nun den freien Zugang zur wirtschaftlichen Tätigkeit nicht rechtlich absichern. Auch hier kann etwas nicht stimmen. Es bestände eine Diskrepanz zu allen anderen liberalen Grundhaltungen, die Sie und der Bundesrat in diesem Rat immer wieder vertreten.
Zu jenen, die riesige Befürchtungen äussern, dass dies generell zu einer übermässigen administrativen Belastung des Gewerbes und der Wirtschaft führen würde: Ich darf Sie immerhin daran erinnern, dass diese Ordnung in den Staaten der EU nun seit bald zwanzig Jahren in Kraft ist. Die entsprechende EG-Richtlinie stammt aus dem Jahre 1976. In Ländern, die mit der Schweiz vergleichbar sind – nicht in irgendeinem EU-Land, sondern in Deutschland und Grossbritannien –, zeigt sich aufgrund dieser bald zwanzigjährigen Erfahrung, dass es dort keineswegs zu irgendwelchen Prozesslawinen gekommen ist. Es ist zu einzelnen Prozessen gekommen, und im Rahmen dieser wenigen Prozesse sind von den Gerichten vernünftige Entschädigungen ausgesprochen worden. Diese Befürchtungen, die an die Wand gemalt werden, werden glücklicherweise schon rein durch die empirische Erfahrung widerlegt, über die man in den EU-Ländern verfügt.
Ich möchte Herrn Schmid Samuel auch noch eines zu bedenken geben: Sie haben vorhin grosszügig gesagt, dass Eugen Huber wahrscheinlich kein solches Gesetz gemacht hätte. Ich darf Sie daran erinnern, dass Eugen Huber mit dem Persönlichkeitsschutz in den Artikeln 27 und 28 des Zivilgesetzbuches seinerzeit in Europa weit voraus war, indem er epochemachende Artikel aufgenommen hat. Genau das, was dort vorgesehen wurde, wird heute nun einfach auch den Frauen gewährt.
Hier geht es nicht um administrative Belastungen. Die Gleichberechtigung ist Ausfluss eines eminenten Gerechtigkeitsgrundsatzes, das ist der Grundwert, den wir hier miteinander realisieren wollen.
Zur Minderheit II: Grundpfeiler dieses Gesetzes ist ein allgemeines Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechtes. Das soll künftig ein allgemein anerkanntes Rechtsprinzip sein; es steht bereits seit 1981 in der Verfassung und soll nun auch auf Gesetzesstufe konkretisiert werden.
Sie wissen, Herr Allenspach: Allgemeine Rechtsprinzipien sollen auch einer gewissen Rechtsentwicklung und -fortbildung durch die Gerichte offenstehen, wobei wir hier keinerlei Risiken eingehen. Zuhanden der Gerichte nennen wir die wichtigsten Anwendungsbeispiele dieses allgemeinen Diskriminierungsverbotes. Das Wort «insbesondere» zu streichen würde doch bedeuten, dass dieses allgemeine Rechtsprinzip durch die Gerichte überhaupt in keiner Weise weiterentwickelt werden könnte, dass also bei jeder konkreten Manifestation immer wieder der Gesetzgeber bemüht werden müsste.
All jenen, die vor diesem Artikel 3 Angst haben, möchte ich noch einmal folgendes sagen: Artikel 3 statuiert keinerlei Kontrahierungszwang, sondern auch er steht auf dem privatrechtlichen Boden der Vertragsfreiheit. Das bedeutet, dass objektive Gründe eine unterschiedliche Behandlung auch bei der Anstellung jederzeit rechtfertigen. Ein besserer Studienabschluss, ein besserer Ausbildungsabschluss, eine längere berufliche Erfahrung, ja selbst objektive Kriterien mit einem gewissen subjektiven Wertelement, wie etwa die Teamfähigkeit – das haben wir im Zusatzbericht an die Kommission des langen und breiten dargelegt –, rechtfertigen unterschiedliche Behandlungen. Es kann also keine Rede davon sein, dass wir in grundlegende Prinzipien unseres Privatrechts und der Vertragsfreiheit eingreifen würden.
Aus all diesen Gründen bitte ich Sie, bei diesem kapitalen Artikel dieses Gesetzes der Mehrheit Ihrer Kommission, dem Beschluss des Ständerates und dem Entwurf des Bundesrates zuzustimmen und die Anträge der Minderheiten I und II abzulehnen.

*Namentliche Eventualabstimmung*
*Vote préliminaire, par appel nominal*
(Ref.: 1178)

*Für den Antrag der Mehrheit stimmen:*
*Votent pour la proposition de la majorité:*
Aguet, Bär, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Bäumlin, Béguelin, Bircher Peter, Bodenmann, Borel François, Borradori, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bugnon, Bühlmann, Bundi, Bürgi, Camponovo, Carobbio, Caspar-Hutter, Cavadini Adriano, Chevallaz, Comby, Couchepin, Danuser, Darbellay, de Dardel, David, Deiss, Diener, Dormann, Dünki, Duvoisin, Eggenberger, Engler, Epiney, Eymann Christoph, Fankhauser, Fasel, von Felten, Gadient, Gobet, Gonseth, Grendelmeier, Grossenbacher, Haering Binder, Hafner Ursula, Hämmerle, Heberlein, Herczog, Hess Peter, Hollenstein, Hubacher, Iten Joseph, Jaeger, Jäggi Paul, Jeanprêtre, Jöri, Keller Anton, Kühne, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leu Josef, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Maeder, Maitre, Marti Werner, Mauch Ursula, Meier Hans, Meier Samuel, Meyer Theo, Misteli, Nabholz, Oehler, Ostermann, Pidoux, Poncet, Raggenbass, Rechsteiner, Robert, Ruckstuhl, Rutishauser, Schmid Peter, Schmidhalter, Schnider, Segmüller, Seiler Rolf, Sieber, Singeisen, Spielmann, Spoerry, Stamm Judith, Steiger Hans, Steinegger, Theubet, Thür, Tschäppät Alexander, Tschopp, Vollmer, Wanner, Weder Hansjürg, Wick, Wiederkehr, Wittenwiler, Zbinden, Ziegler Jean, Zisyadis, Züger, Zwahlen, Zwygart (111)

*Für den Antrag der Minderheit I stimmen:*
*Votent pour la proposition de la minorité I:*
Allenspach, Aregger, Aubry, Baumberger, Bezzola, Binder, Bonny, Borer Roland, Bortoluzzi, Dettling, Dreher, Eggly, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Friderici Charles, Fritschi Oscar, Früh, Giezendanner, Giger, Graber, Gros Jean-Michel, Hari, Hegetschweiler, Hess Otto, Jenni Peter, Keller Rudolf, Kern, Leuba, Loeb François, Mamie, Maurer, Miesch, Moser, Müller, Narbel, Nebiker, Neuenschwander, Perey, Philipona, Reimann Maximilian, Ruf, Sandoz, Schenk, Scherrer Jürg, Scheurer Rémy, Schmid Samuel, Schmied Walter,

Schweingruber, Seiler Hanspeter, Stalder, Stamm Luzi, Steffen, Steinemann, Steiner Rudolf, Stucky, Tschuppert Karl, Vetterli, Wyss William (58)

*Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:*
Bührer Gerold, Cornaz, Ducret, Savary (4)

*Stimmen nicht – Ne votent pas:*
Berger, Bischof, Blatter, Blocher, Caccia, Cincera, Columberg, Fehr, Fischer-Sursee, Frey Walter, Goll, Gross Andreas, Gysin, Hildbrand, Maspoli, Matthey, Mauch Rolf, Mühlemann, Pini, Rohrbasser, Ruffy, Rychen, Scherrer Werner, Strahm Rudolf, Suter, Weyeneth (26)

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

*Definitiv – Définitivement*
Für den Antrag der Mehrheit 102 Stimmen
Für den Eventualantrag der Minderheit II 72 Stimmen

*Abs. 2bis, 3 – Al. 2bis, 3*
*Angenommen – Adopté*

**Art. 3bis**
*Antrag der Kommission*
*Mehrheit*
*Abs. 1*
.... beeinträchtigt, insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.
*Abs. 2*
Keine Diskriminierung liegt vor, wenn Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen beweisen, dass sie die Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können.
*Abs. 3*
Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Minderheit*
(von Felten, Bär, de Dardel, Herczog, Leuenberger Moritz, Ostermann, Tschäppät Alexander)
Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

**Art. 3bis**
*Proposition de la commission*
*Majorité*
*Al. 1*
.... lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur un travailleur en vue d'obtenir de lui des faveurs de nature sexuelle.
*Al. 2*
L'employeur n'agit pas de manière discriminatoire s'il prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir les agissements de harcèlement sexuel ou pour y mettre fin.
*Al. 3*
Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Minorité*
(von Felten, Bär, de Dardel, Herczog, Leuenberger Moritz, Ostermann, Tschäppät Alexander)
Adhérer à la décision du Conseil des Etats

**Von Felten** Margrith (S, BS), Sprecherin der Minderheit: Ich bitte Sie, auf die Fassung des Ständerates zurückzukommen. Der Ständerat als verfassungsrechtliches Gewissen hat auch hier kühlen Kopf bewahrt und das Verbot der Diskriminierung durch sexuelle Belästigung adäquat umgesetzt. Ich bin froh, dass der Ständerat die rechtlichen Irrungen und Wirrungen der nationalrätlichen Fassung überprüft hat und zum ursprünglichen Konzept des Bundesrates zurückgekehrt ist. Es ist schwer verständlich, dass unsere Kommission dies nicht tel quel akzeptieren konnte und etliche Verschlimmbesserungen beschlossen hat.
Meine Kritik am Antrag der Kommissionsmehrheit:
1. Die umfassende Legaldefinition, die jedes entwürdigende, belästigende Verhalten sexueller Natur als diskriminierend bezeichnet, wird durch die Aufzählung besonders krasser Verhaltensweisen wie Drohung, Zwang, Nötigung relativiert. Damit wird zuhanden der anwendenden Behörde eine Akzentverschiebung in Richtung derjenigen Formen der sexuellen Belästigung vorgenommen, die eher selten vorkommen. Ich bin der Auffassung, dass der Geltungsbereich dieser Bestimmung, nämlich die konsequente Verhinderung aller Verstösse gegen die Integrität der Arbeitnehmerinnen, durch die Ergänzung gemäss ständerätlicher Fassung eingeschränkt wird. Mit der Relativierung des Sachverhalts hat sich die Sichtweise derjenigen durchgesetzt, die das Problem der sexuellen Belästigung nicht ernst nehmen und im alltäglichen sexistischen Verhalten etwas Harmloses, etwas völlig Normales oder sogar von Frauen Erwünschtes sehen.
An den Männerphantasien soll offenbar nicht gerüttelt werden. Krampfhaft, so scheint es mir, soll der Enttabuisierung dieses riesigen Bereichs der tagtäglichen Menschenrechtsverletzungen entgegengewirkt werden. Diese Relativierung der elementarsten Persönlichkeitsschutzprinzipien, diese Verschleierung der Gewaltrealität, welcher Abertausende von Frauen ausgesetzt sind, widerspricht diesem Antidiskriminierungsgesetz.
2. Artikel 3bis Absatz 2 in der Fassung der Mehrheit liegt gesetzestechnisch und sprachlich völlig quer in der Landschaft. Der Ständerat hat, wie Sie hinten auf der Fahne sehen, den Artikel 328 OR ins Zentrum seiner Überlegungen gestellt. Schon heute verlangt diese Bestimmung, dass Arbeitgeber auf die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden achten und für die Wahrung der Sittlichkeit sorgen müssen. Das Arbeitsvertragsrecht statuiert schon heute die Pflicht des Arbeitgebers, alle nötigen und zumutbaren Massnahmen zu ergreifen, um solche Gefährdungen der Arbeitnehmenden abzuwenden. Die Ahndung der sexuellen Belästigung ist also gar nichts neues, sondern es entspricht einem längst akzeptierten arbeitsrechtlichen Grundsatz.
Der Ständerat hat dementsprechend Artikel 328 OR ergänzt und präzisiert. Diese Revision ist unbestritten. Das Problem ist der Exkulpationsbeweis. Nach dem Konzept des Ständerates ist dieser unter Artikel 4 Absatz 2bis zu finden, wo die Entschädigungsansprüche festgelegt sind. Hier gehört er meines Erachtens auch hin, und nicht, wie die Kommissionsmehrheit beantragt, unter die Legaldefinition. Es stimmt einfach sprachlich nicht. Die Tatsache, dass der Arbeitgeber alles getan hat, um sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz zu verhindern, verwandelt eine verbotene Diskriminierung nicht in eine erlaubte. Das ist absurd, aber so steht es in Artikel 3bis Absatz 2: «Keine Diskriminierung liegt vor, wenn ....». Es ist vielmehr so, dass die verbotene Handlung immer noch – zum Beispiel strafrechtlich – verfolgt und unter Umständen sogar mit Gefängnis bestraft werden kann, selbst wenn sich der Arbeitgeber nach diesem Gesetz exkulpieren konnte.
Ich bitte Sie, unserem Minderheitsantrag zuzustimmen und diese Verschlechterung gegenüber dem ständerätlichen Beschluss abzulehnen. In der Kommission wurde mehrfach betont, inhaltlich bestehe keine Differenz zum Ständerat, es liege bloss eine formelle Differenz vor. Dies bezweifle ich. Ich bitte aber den Bundesrat, wenn er anderer Meinung ist, diese Frage zu klären und für alle Fälle ausdrücklich zu erklären, ob zwischen den beiden Fassungen wirklich keine materielle Differenz besteht.

**Bär** Rosmarie (G, BE): Frau Stamm Judith hat uns zu Beginn der Debatte empfohlen, auf den Pfad der Tugend zurückzukehren. Sie haben das bei Artikel 3 erfreulicherweise getan. Ich bitte Sie nun, auch bei Artikel 3bis mit derselben Sorgfalt zu legiferieren, wie wir sie bei Artikel 3 angewendet haben, und auch hier der Version des Ständerates zuzustimmen.

Der Ständerat hat aus unserer Version, aus unserem missglückten, überproportionalen Vorschlag eine rechtssystematisch saubere Lösung erarbeitet. Der Leitgedanke unserer Fassung war es ja, den Bedenken des Gewerbes und der Wirtschaft Rechnung zu tragen und eine Formulierung zu finden, die – so hiess es damals – leicht verständlich und praxistauglich sein sollte. Auch der Ständerat liess sich von diesem Gedanken leiten, aber im Gegensatz zu unserem Versuch ist es ihm mit seiner Fassung gelungen, eine klare Trennung zwischen der Legaldefinition, den Rechtsfolgen bzw. der Exkulpierungsmöglichkeiten vorzunehmen.
Hier, in Artikel 3bis, hat er nur für die sexuelle Belästigung als besonders gravierende Form der Geschlechterdiskriminierung die Legaldefinition festgehalten. Die Rechtsfolgen, die Entschädigungsansprüche und die Exkulpierung sind im folgenden Artikel 4 geregelt. Zusätzlich wird in Artikel 328 OR die Garantenpflicht des Arbeitgebers erweitert.
Die Mehrheit der Kommission für Rechtsfragen unseres Rates ist nun leider im Vergleich zur ständerätlichen Lösung auf halbem Weg stehengeblieben und hat nochmals eine neue Mischung gemacht, die aber untauglich ist.
Warum ist sie untauglich? Zusätzlich zur Legaldefinition, was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist, hat sie eine Reihe von Beispielen aufgeführt, die in keiner Weise geeignet sind, etwas zu erklären oder gar zu verdeutlichen. Die Beispiele sind sehr einseitig gewählt und setzen deshalb falsche Gewichte. Es sind alles Beispiele, die in die strafrechtliche Richtung gehen, und es sind Elemente aus dem Tatbestand der Nötigung bzw. der Erpressung. Sie setzen damit beim Gleichstellungsartikel sogar höhere Hürden, als dies im Strafgesetzbuch beim entsprechenden Artikel zur sexuellen Belästigung der Fall ist, und das kann doch hier nicht das Ziel und der Wille unserer Legiferierung sein! Es ist im Gleichstellungsgesetz nicht opportun. Der Antrag der Mehrheit ist gesetzgeberisch völlig unbefriedigend.
Ich bitte Sie also, sich nicht in diese Sackgasse hineinzubegeben, sondern auch hier auf dem Pfad der Tugend zu bleiben und dem Ständerat zuzustimmen.

**Stamm** Judith (C, LU), Berichterstatterin: Wie ausgeführt wurde, stehen sich in der Behandlung des Sachverhalts der sexuellen Belästigung zwei Konzepte gegenüber: Die Kommissionsmehrheit bittet Sie, ihren Anträgen zu folgen.
Gemeinsam ist dem Ständerat und der nationalrätlichen Kommission die Einsicht – Sie erinnern sich vielleicht, dass das am Anfang auch bestritten war –, dass die sexuelle Belästigung ein Diskriminierungstatbestand sein soll, der in das Gleichstellungsgesetz aufgenommen werden soll. Gemeinsam ist beiden, dass der Arbeitgeber eine Sorgfaltspflicht hat, dass er sich exkulpieren kann, wenn er beweist, dass er die Sorgfalt angewendet hat, und gemeinsam ist beiden, dass eine Entschädigung folgen kann. Sie erinnern sich, dass dieser Vorschlag im Entwurf des Bundesrates, der in die Vernehmlassung ging, nicht enthalten war. Und Sie erinnern sich, dass die nationalrätliche Kommission eine Subkommission bestellt hat, um diese schwierige Materie zu regeln. Sie haben den Antrag der nationalrätlichen Subkommission bzw. der Mehrheit der Kommission auf Ihrer Fahne. Der Ständerat als «chambre de réflexion» hat sich für ein anderes Konzept entschieden.
Die nationalrätliche Kommission folgte ihrem Leitgedanken, dass dieses Gesetz lesbar sein müsse. In der Abwägung zwischen der gesetzestechnischen Feinarbeit und der Lesbarkeit hat sie sich also für die Lesbarkeit entschieden. Sie hat in Artikel 3bis Absatz 1 die klarere Legaldefinition des Ständerates übernommen. Sie hat an den Beispielen gemäss Beschluss unseres Rates festgehalten, wobei diese Beispiele durch das Wort «insbesondere» ja relativiert werden. Die Meinung der Kommissionsmehrheit ist, dass es nur Beispiele sind. Die Meinung der Kommissionsmehrheit ist auch, anschliessend klarzustellen, wie Arbeitgeberinnnen und Arbeitgeber sich exkulpieren können. Dabei ist ganz klar – das wurde schon gesagt –, dass dies, auch wenn eine Handlung nicht als Diskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes aufgefasst wird, noch nichts darüber aussagt, welche Bedeutung ihr im Rahmen des Strafgesetzes zukommen wird.
In diesem Sinne empfehlen wir Ihnen, bei Artikel 3bis und später bei Artikel 4 der Mehrheit der Kommission zu folgen.

**Comby** Bernard (R, VS), rapporteur: Il y a harcèlement sexuel lorsque l'on porte atteinte à la dignité de la personne. Cet article 3bis avait déjà donné lieu à de nombreuses discussions au sein de la commission. Un groupe de travail, présidé par M. Iten Joseph, avait même proposé la version retenue par le Conseil national le 17 mars 1994.
La majorité de la commission estime que la version décidée par le Conseil des Etats le 20 septembre 1994 est réduite à sa plus simple expression. En outre, cette version n'est pas suffisamment claire pour l'employeur qui n'a pas agi de manière discriminatoire et, par conséquent, ne devrait nullement subir les fâcheuses conséquences du comportement punissable de l'un de ses subordonnés.
Mesdames von Felten et Bär, je crois qu'il ne faut pas négliger ici cette disposition en cas de référendum. Vous savez que la menace a déjà été brandie dans cette salle, et je pense que la proposition de la majorité de la commission est beaucoup plus claire et permet précisément d'éviter des malentendus.
Parmi les mesures qui peuvent être prises par l'employeur à l'égard du harceleur, il faut mentionner le fait que ça peut aller jusqu'à la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat, mais les mesures doivent être adéquates par rapport à l'ensemble des circonstances. En d'autres termes, les mesures doivent être proportionnées à la gravité des cas de harcèlement. Il faut juger dans les cas d'espèce et non pas de manière abstraite.
La nouvelle sanction préconisée dans la loi sur l'égalité et les sanctions qui sont déjà prévues dans le Code des obligations ne s'excluent point, elles peuvent être cumulées. En effet, dans les cas très graves, les sanctions peuvent être prises en vertu de l'article 4 de la loi sur l'égalité et de l'article 328 du Code des obligations.
Au nom de la majorité de la commission, je vous invite à voter en faveur de sa nouvelle version de l'article 3bis alinéa 1er, pour lequel elle s'est prononcée par 10 voix sans opposition et avec 13 abstentions, et de l'alinéa 2, pour lequel elle s'est prononcée par 13 voix contre 8 et avec 2 abstentions.

**Koller** Arnold, Bundesrat: Es ist von Anfang an zuzugeben, dass die adäquate rechtliche Erfassung der Diskriminierung durch sexuelle Belästigung eigentlich uns allen, dem Bundesrat, Ihrer Kommission und dem Ständerat, besondere Mühe bereitet hat. Der Aufwand hat sich aber gelohnt. Alles in allem bin ich der Überzeugung, dass wir mit dem Antrag der Mehrheit eine brauchbare Lösung gefunden haben. Auf der einen Seite haben wir die Garantenpflicht des Arbeitgebers in Artikel 328 OR, auf der anderen Seite haben wir die Generalklausel, die vor allem ein Anliegen des Ständerates war. Schliesslich haben wir die Exemplifikationen, um die sich vor allem Ihre Kommission bemüht hat. Frau von Felten und Frau Bär möchte ich beruhigen: Auch bei dieser Version des Nationalrates bleibt die Generalklausel der sexuellen Belästigung. Dagegen scheint – gerade im Hinblick auf ein mögliches Referendum oder weil die Normadressaten zu Recht sagen, im Rahmen einer blossen Generalklausel sei zu wenig klar, was wir zu tun und zu lassen haben – die Aufzählung dieser besonders evidenten Beispiele sexueller Belästigung durchaus vertretbar zu sein. Diese Aufzählung hat nur die Funktion der Veranschaulichung, aber nicht der Einschränkung der Generalklausel.
Aus diesen Gründen bitte ich Sie, bei Absatz 1 der Mehrheit der Kommission zuzustimmen.
Die negative Abgrenzung in Absatz 2, die im Unterschied zum Ständerat bereits beim Tatbestand aufgezählt wird, erhöht die Lesbarkeit des Gesetzes eher. In bezug auf die Entschädigung wird durch die Streichung des Vorbehalts von Artikel 101 OR (Abs. 3) auch klargemacht, dass bei dieser Entschädigung als einer besonderen Sanktion Artikel 101 OR keine Anwendung findet, wohl aber, wenn es um darüber hinausgehende, allgemeine Schadenersatzansprüche geht.
Aus all diesen Gründen bitte ich Sie, der Mehrheit Ihrer Kommission zuzustimmen.

*Abstimmung – Vote*
Für den Antrag der Mehrheit 104 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit 61 Stimmen

**Art. 4 Abs. 2, 2bis, 2ter**
*Antrag der Kommission*
*Abs. 2*
*Mehrheit*
Zustimmung zum Beschluss des Ständerates
*Minderheit*
(Schmid Samuel, Allenspach, Fehr, Frey Claude, Reimann Maximilian, Ruf, Scherrer Jürg, Stamm Luzi)
Festhalten

*Abs. 2bis*
*Mehrheit*
.... zusprechen. Die Entschädigung ist unter Würdigung ....
*Minderheit*
(von Felten, Bär, de Dardel, Herczog, Leuenberger Moritz, Ostermann, Tschäppät Alexander)
Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Abs. 2ter*
*Mehrheit*
Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung gemäss Absatz 2 darf den Betrag nicht übersteigen, der drei 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. Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses gemäss Absatz 2 und bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung gemäss Absatz 2bis darf den Betrag nicht übersteigen, der sechs Monatslöhnen entspricht.
*Minderheit*
(Bär, Comby, de Dardel, von Felten, Grendelmeier, Herczog, Leuenberger Moritz, Nabholz, Ostermann, Rechsteiner, Tschäppät Alexander)
Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

**Art. 4 al. 2, 2bis, 2ter**
*Proposition de la commission*
*Al. 2*
*Majorité*
Adhérer à la décision du Conseil des Etats
*Minorité*
(Schmid Samuel, Allenspach, Fehr, Frey Claude, Reimann Maximilian, Ruf, Scherrer Jürg, Stamm Luzi)
Maintenir

*Al. 2bis*
*Majorité*
.... une indemnité. L'indemnité est fixée compte tenu ....
*Minorité*
(von Felten, Bär, de Dardel, Herczog, Leuenberger Moritz, Ostermann, Tschäppät Alexander)
Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Al. 2ter*
*Majorité*
En cas de discrimination portant sur un refus d'embauche, l'indemnité prévue à l'alinéa 2 n'excédera pas le montant correspondant à trois 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. Lorsque la discrimination porte sur la résiliation de rapports de travail régis par le Code des obligations ou sur des agissements de harcèlement sexuel, l'indemnité prévue aux alinéas 2 et 2bis n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire.
*Minorité*
(Bär, Comby, de Dardel, von Felten, Grendelmeier, Herczog, Leuenberger Moritz, Nabholz, Ostermann, Rechsteiner, Tschäppät Alexander)
Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Abs. 2, 2bis – Al. 2, 2bis*

**Le président:** Les propositions de minorité tombent en conséquence des votes intervenus précédemment.

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

*Abs. 2ter – Al. 2ter*

**Bär** Rosmarie (G, BE), Sprecherin der Minderheit: Ich bitte Sie im Namen einer starken Minderheit unserer Kommission, dem Ständerat zuzustimmen.
Wo liegt der Unterschied zum Mehrheitsantrag? Die Mehrheit macht einen Unterschied zwischen der Diskriminierung bei der Anstellung und der Diskriminierung bei der Kündigung bzw. bei der sexuellen Belästigung, und zwar macht sie den Unterschied bei der Entschädigung. Muss eine Entschädigung wegen der Diskriminierung bei der Anstellung entrichtet werden, soll sie bloss maximal drei Monatslöhne ausmachen. Muss eine Entschädigung wegen der Diskriminierung bei der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses bzw. bei der sexuellen Belästigung bezahlt werden, darf der Gesamtbetrag sechs Monatslöhne nicht übersteigen, wobei bei der sexuellen Belästigung kein Rechtsanspruch auf Entschädigung besteht. Ich bitte Sie zu beachten, dass hier bloss eine Kann-Formulierung besteht.
Setzen wir jetzt bei der Anstellung einen geringeren Entschädigungsansatz ein, kommt das unseres Erachtens einer Bagatellisierung der Diskriminierung bei der Anstellung gleich. Aber gerade im Zusammenhang mit der Anstellung, das haben wir bei Artikel 3 von allen Seiten gehört, geschieht punkto Gleichstellung oder punkto Diskriminierung Entscheidendes. Deshalb müssten Sie jetzt nach dem Entscheid bei Artikel 3 die Anstellung hier konsequenterweise gleich behandeln wie die Kündigung, denn, wie Herr Bundesrat Koller gesagt hat, «die Anstellung ist das Tor zur Gleichstellung im Erwerbsleben». Sie mögen ökonomisch argumentieren und sogar recht haben, dass es nicht dasselbe ist, ob man bei der Anstellung diskriminiert wird oder dann, wenn einem diskriminatorisch gekündigt wird. Aber es geht hier – und das möchte ich betonen – nicht um eine Bestrafung des Arbeitgebers, sondern es geht klar um den Anspruch der Geschädigten. Deshalb müssen die Diskriminierungstatbestände hier gleich behandelt werden. Die Gleichbehandlung, d. h. sechs Monatslöhne Entschädigung, ist um so gerechtfertigter, weil ja der Arbeitgeber durch eine Gesamtsumme, die man festgesetzt hat – höchstens sechs Monatslöhne, die bei erfolgter Diskriminierung auszuzahlen sind –, bereits geschützt ist.
Gesamtsummen sind an und für sich etwas Problematisches. In der Praxis heisst das nämlich, dass die Gesamtsumme diese höchstens sechs Monatslöhne nie übersteigt, unabhängig davon, ob das Gerichtsurteil schliesslich eine Person oder mehrere Personen betrifft. Wir haben hier, ich sage es etwas salopp, so etwas wie einen «Zahlenlottoartikel» eingeführt: Hat man das Pech, mit mehreren Personen den Sechser zu teilen, bekommt man einen kleineren Betrag, ist man alleine, bekommt man den grösseren Betrag. Sie müssen also die Gesamtsumme immer aufteilen. Die Geschädigten werden in einem Prozess somit Konkurrenten, sie werden zu einer materiellen Streitgemeinschaft, und dies erst noch mit einem abnehmenden Anteil am Prozessergebnis. Bedenkt man zudem, dass die Maximalsumme von den Gerichten höchst selten ausgesprochen wird, dann sind diese sechs Monatslöhne nicht zu hoch bemessen, und dann ist eine Ungleichbehandlung der verschiedenen Diskriminierungsformen, der Diskriminierung bei Anstellung und Kündigung, nicht gerechtfertigt. Ich bitte Sie deshalb, auch hier dem Ständerat zu folgen.

**Vetterli** Werner (V, ZH): Die SVP-Fraktion ist der Meinung, dass bei der Ablehnung einer Anstellung die Entschädigung auf drei Monatslöhne begrenzt werden muss. Wir finden es ungerecht, bei der Ablehnung einer Anstellung auf sechs Monatslöhne zu gehen, bei jemandem, der noch keinen Vertrag mit dem Arbeitgeber hat und der noch keine Arbeitsleistung

erbracht hat. Diese Limite muss klar der Gesetzgeber und nicht der Richter festlegen.
Bei Diskriminierung in der Kündigung und durch sexuelle Belästigung soll die höchste Entschädigung sechs Monatslöhne nicht übersteigen, wobei wir annehmen, dass es sich auch hier um gesamtschweizerische und nicht um Branchen-Durchschnittslöhne handelt. Die differenzierte Fassung der Mehrheit ist die bessere Lösung als die Fassung der Minderheit bzw. des Ständerates.
Störend bleibt alleweil, dass man Nichtanstellung, Kündigung und sexuelle Belästigung in Franken miteinander vergleicht, berechnet, taxiert. Diese Entschädigungsberechnungen sind unschön, unabhängig davon, ob man die Summe als Straftaxe für die Arbeitgeber oder als finanzielle Forderung der Arbeitnehmer betrachtet. Gezänk, Klagen und Prozesse sind vorauszusehen, nicht zuletzt als Folge der vorgesehenen Verbandsklage, auf die wir noch zu sprechen kommen.
Alles in allem bedeutet auch der korrigierte Artikel 4 immer noch einen Akzeptanzrisikofaktor für die unzähligen Klein- und Mittelbetriebe – das sind 90 Prozent aller Betriebe in unserem Lande –, die weder über eine Personalabteilung noch über eigene Juristen verfügen. Für sie bedeutet auch diese verbesserte Version immer noch Sand im Getriebe, Ärger und Sorgen in Zukunft, selbst dann, wenn Sie der Mehrheit bei Artikel 4 Absatz 2ter zustimmen.

**Stamm** Judith (C, LU), Berichterstatterin: Die Kommissionsmehrheit empfiehlt Ihnen zu differenzieren.
Zuerst muss ich festhalten, dass die Entschädigung im Rahmen von sechs Monatslöhnen pönalen Charakter hat. Der Arbeitgeber hat sich diskriminierend verhalten und hat zur Strafe eine Entschädigung in einem gewissen Umfang zu bezahlen. Dass die Entschädigung in diesem Umfang für die Gesamtheit der Fälle gilt, wird weder vom Ständerat noch vom Nationalrat bestritten.
Die Mehrheit der Kommission war der Meinung, dass man recht wohl zwischen dem Diskriminerungsfall Anstellung und den Diskriminierungsfällen sexuelle Belästigung und Kündigung unterscheiden könne, weil im Diskriminierungsfall Anstellung kein Vertragsverhältnis besteht und keines zustande kommen wird. Die Diskriminierungsfälle sexuelle Belästigung oder Kündigung spielen sich im Rahmen eines Vertragsverhältnisses ab. Hier sind auch Loyalitätspflichten vorhanden; die Verletzung ist grösser.
Darum empfiehlt Ihnen die Mehrheit, diese Differenzierung zu machen. Sie will damit auch in einem gewissen Masse all den Ängsten und Befürchtungen Rechnung tragen, welche in der Diskussion um den Diskriminierungsfall Anstellung auch bei dieser Beratung wieder zum Ausdruck kamen.

**Comby** Bernard (R, VS), rapporteur: A l'alinéa 2ter de l'article 4, la majorité de la commission vous propose de faire une différenciation entre l'embauche, d'une part, et le harcèlement sexuel, voire le licenciement abusif, d'autre part.
C'est la raison pour laquelle la majorité de la commission vous propose de faire la distinction: d'une part, lorsqu'il y a refus d'embauche, la pénalité peut aller jusqu'à 3 mois de salaire pour une ou plusieurs personnes; dans l'autre cas, à savoir harcèlement sexuel ou licenciement abusif, le montant prévu pour une ou plusieurs personnes va jusqu'à 6 mois de salaire.
La minorité de la commission propose de s'en tenir à la version du Conseil des Etats et, par souci d'égalité de traitement, d'appliquer dans tous les cas un maximum qui peut aller jusqu'à 6 mois de salaire.
Je vous invite, au nom de la majorité de la commission, à suivre la proposition de la majorité.

**Koller** Arnold, Bundesrat: Die Kommissionsmehrheit beantragt Ihnen in bezug auf die Sanktion bei einer Diskriminierung eine differenzierte Lösung, je nach Tatbestand. Beim Tatbestand der Nichtanstellung soll der grösstmögliche Entschädigungsbetrag drei Monatslöhne betragen, während bei Kündigung und sexueller Belästigung sechs Monatslöhne zugesprochen werden können.
Man mag in dieser neuen Lösung der Mehrheit Ihrer Kommission vor allem einen politischen Kompromiss gegenüber jenen sehen, die die Anstellung von vornherein von diesem Gesetz ausnehmen wollten, und auch gegenüber kleineren und mittleren Unternehmungen, für die durch diese Lösung das Gesetz zweifellos besser akzeptierbar wird.
Aber ich glaube, Frau Bär – Sie sagten es selber –, es gibt auch gewisse sachliche Gründe für diese Differenzierung. Bei der Anstellung geht es auch rechtstheoretisch tatsächlich «nur» um eine «culpa in contrahendo», d. h. vor dem Vertragsabschluss, während es bei den anderen Diskriminierungstatbeständen, bei der Kündigung und bei der sexuellen Belästigung, um eine qualifizierte Vertragsverletzung geht, einen Einbruch in ein aufgrund des Arbeitsvertrags bereits bestehendes, besonderes Vertrauensverhältnis. Von daher und vor allem auch deshalb, weil man sich schon in der ständerätlichen Kommission eine solche Differenzierung überlegt hat, bin ich überzeugt, dass dieser Antrag der Kommissionsmehrheit auch im Ständerat konsensfähig sein wird.
Ich möchte Sie bitte, auch hier der Mehrheit Ihrer Kommission zuzustimmen.

*Abstimmung – Vote*

| | |
|---|---|
| Für den Antrag der Mehrheit | 101 Stimmen |
| Für den Antrag der Minderheit | 60 Stimmen |

**Art. 5**
*Antrag der Kommission*
*Titel*
Beweislasterleichterung

*Wortlaut*
*Mehrheit*
Zustimmung zum Beschluss des Ständerates
*Minderheit*
(Schmid Samuel, Allenspach, Ducret, Fehr, Frey Claude, Reimann Maximilian, Ruf, Scherrer Jürg, Stamm Luzi)
Festhalten

*Antrag Raggenbass*
Bezüglich der Aufgabenzuteilung, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, ....

**Art. 5**
*Proposition de la commission*
*Titre*
Allègement du fardeau de la preuve

*Texte*
*Majorité*
Adhérer à la décision du Conseil des Etats
*Minorité*
(Schmid Samuel, Allenspach, Ducret, Fehr, Frey Claude, Reimann Maximilian, Ruf, Scherrer Jürg, Stamm Luzi)
Maintenir

*Proposition Raggenbass*
.... vraisemblable; cette disposition s'applique à l'attribution des tâches ....

*Titel – Titre*
*Angenommen – Adopté*

*Wortlaut – Texte*

**Schmid** Samuel (V, BE), Sprecher der Minderheit: Es geht um die Beschränkung der erleichterten Beweislast auf die Lohndiskriminierung.
Im Namen der Kommissionsminderheit beantrage ich Ihnen auch hier, auf die Fassung des Nationalrates zurückzukommen und die erleichterte Beweislast auf den Tatbestand der Lohndiskriminierung zu beschränken, sie insbesondere nicht auf Anstellung, Arbeitszuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen usw. auszudehnen, wie der Ständerat das beschlossen hat.

Oft wird das Argument, es handle sich hier um eine Beweislastumkehr, mit dem Hinweis korrigiert, dass es bloss eine Beweislasterleichterung sei, denn immerhin sei die Behauptung der Diskriminierung auch glaubhaft zu machen, was doch für die Arbeitnehmerin weit mehr sei, als sie bloss zu behaupten. Das ist theoretisch auch richtig.
Wer mit Behauptungen zu tun hat, weiss allerdings, dass die Unterscheidung reichlich theoretisch ist. Wo liegt in der Praxis denn der Unterschied zwischen der mit Beweismitteln garnierten Parteiaussage – die eben Behauptung ist – und der Glaubhaftmachung, wenn diese so definiert wird, dass der Richter bei der Glaubhaftmachung bloss zu überzeugen sei, dass die Diskriminierung wahrscheinlich so, wie behauptet, passiert ist, nicht aber auch davon, dass sie wirklich so passiert sein muss, weil jede Möglichkeit des Gegenteils vernünftigerweise auszuschliessen ist. Dies ist eine Definition aus einem Grundriss des Zivilprozessrechts zum Thema Glaubhaftmachen.
Liegt die Vermutung nicht zu Recht auf dem Tisch, dass mit dieser Bestimmung eine Beweislasterleichterung sehr schnell – wie ich fürchte, zu schnell – für zu viele Tatbestände zur Beweislastumkehr wird? Können der Unternehmer oder die Unternehmerin die Vermutung nicht entkräften, werden er oder sie verurteilt – dies jedenfalls für in der Regel nicht justiziable Sachverhalte, wie sie soeben beschlossen wurden.
Nicht bestritten ist unsererseits die im Gegensatz zu den erwähnten Tatbeständen beweisbare Diskriminierung bei der Entlöhnung: Gleiche Arbeit soll auch zu gleichem Lohn berechtigen. Hier ist auch unseres Erachtens eine Diskriminierung nicht am Platz.
Ich bitte Sie, diese Prozessregel, die Beweislasterleichterung, im Zusammenhang mit den jetzt beschlossenen Tatbeständen und vor allem vor dem Hintergrund zu sehen, dass in der Schweiz der grösste Teil der Arbeitsverhältnisse in Kleinbetrieben besteht, in Strukturen also, deren Hauptaufgabe das Erbringen einer Dienstleistung oder das Produzieren eines Gegenstandes ist und die ihren Büroballast möglichst gering halten wollen und auch dürfen. Nehmen Sie endlich von der Annahme Abstand, der Unternehmer oder die Unternehmerin seien stets in der beneidenswert besseren Situation, und die Arbeitnehmerin sei im Durchschnitt aller Fälle die unbeholfene Betrogene. In der Politik haben der Unternehmer und die Unternehmerin ohnehin ihre liebe Mühe. Manche halten ihn oder sie für räudige Wölfe, die man in Ketten legen müsse, manche halten ihn oder sie für eine Kuh, die man unablässig melken könne, und nur wenige sehen in ihm oder ihr das Pferd, das den Karren zieht.
Wenn schon vor den Wahlen Bekenntnisse für die Unternehmerschaft abgegeben werden, bekennen Sie sich jetzt dazu, und stimmen Sie dem Minderheitsantrag zu!

**Raggenbass** Hansueli (C, TG): Mein Antrag unterscheidet sich von demjenigen der Mehrheit einzig darin, dass er die Anstellung nicht einbezieht, also für die Anstellung keine Beweislasterleichterung zugestehen will. In der Vorrunde fand ich mich mit dem gleichen Antrag in diesem Saal in der Rolle des Kämpfers für eine Ausweitung des Tatbestands und unterlag deutlich gegenüber dem auf Lohndiskriminierung beschränkten Antrag. Nun, nachdem der Ständerat über meinen seinerzeitigen Antrag, der dem heutigen entspricht, hinausgegangen ist, finde ich mich plötzlich in der Rolle des Bremsers. Wie sich doch die Zeiten ändern können, und wie schnell!
Mein Antrag unterscheidet zwischen dem vorvertraglichen Stadium der Anstellung und dem vertraglichen Stadium der übrigen Tatbestände. Zwischen den Tatbeständen der Entlöhnung, 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 ein Arbeitgeber sehr wohl Lohndefizite ausgleichen. Wer im Ausbildungsbereich bevorzugt wird, hat über kurz oder lang Vorteile beim Lohn. Wenn eine Lohnauseinandersetzung droht, bleibt als Ultima ratio die Entlassung. Der unmittelbare und kaum trennbare Zusammenhang zwischen all diesen Tatbeständen ist offenkundig. All diesen Tatbeständen, den vertraglichen Tatbeständen, liegt ein Arbeitsvertrag zugrunde, der eine besondere Treuepflicht statuiert.
Nicht so beim Tatbestand der Anstellung: Hier existiert noch kein Arbeitsvertrag und damit auch keine spezielle Beziehung, insbesondere keine Treuepflicht zwischen den Beteiligten. In dieser Phase rechtfertigt sich die Beweislastumkehr beziehungsweise die Beweislasterleichterung nicht.
Diese Beweislastumkehr wird vor allem auch damit begründet, dass der Arbeitgeber im Besitze der Aktendossiers ist und damit den Beweis für die Nichtdiskriminierung einfacher führen kann als die potentielle Arbeitnehmerin den Beweis für die Diskriminierung. Diese Begründung ist nur sehr bedingt richtig: Zum einen verfügt der Arbeitgeber in der Anstellungsphase über vergleichsweise wenig Unterlagen, und zum anderen hat die potentielle Arbeitnehmerin ohne weiteres das Recht, die Herausgabe der Akten zu verlangen, also vom Richter zu verlangen, dass der Arbeitgeber die relevanten Dossiers herausgibt. Die Bedeutung der Beweislast liegt denn auch einzig darin, die Folgen der Beweislosigkeit zu regeln, also festzulegen, was geschieht, wenn der Beweis unter Einbezug aller Beweismittel nicht erbracht werden kann.
Als Beispiel sei wiederum der kleine Gewerbebetrieb beigezogen: Er schreibt eine Stelle aus, erhält diverse Bewerbungen und schliesst mit einem Bewerber einen Arbeitsvertrag ab. In der Folge fühlt sich eine nicht berücksichtigte Bewerberin diskriminiert und klagt den Gewerbebetrieb ein. Sie macht die Diskriminierung glaubhaft, was in der Regel sehr einfach sein wird; hierin teile ich die Auffassung von Herrn Schmid Samuel. Der kleine, nicht professionell organisierte Gewerbebetrieb kann, obwohl keine Diskriminierung vorgelegen hat, nicht beweisen, dass er nicht diskriminiert hat. Er hat dann der Bewerberin bis zu drei Monatslöhne zu bezahlen. Dieses Beispiel zeigt, dass es nicht richtig ist, dem Arbeitgeber im Rahmen der Anstellung den Negativbeweis, es handelt sich um einen Negativbeweis, aufzuerlegen.
Abschliessend sei noch darauf hingewiesen, dass die von Herrn Bundesrat Koller erwähnte Richtlinie der EU von 1976 die Beweislasterleichterung nicht regelt, dass also bezüglich des in Artikel 5 geregelten Falls keine EU-Erfahrungen vorliegen und davon also auch nicht profitiert werden kann.
Nachdem mein Antrag eine Brücke zwischen National- und Ständerat baut und auch sachlich richtig ist, ersuche ich Sie um Zustimmung.

**Brunner** Christiane (S, GE): Je vous invite à ne pas suivre la proposition de la minorité, pas plus que la proposition Raggenbass, et de suivre pleinement la proposition de la majorité de la commission.
Notre Conseil avait fini par introduire, après une abondante discussion, le renversement du fardeau de la preuve au moins en ce qui concerne la question de l'égalité de salaire entre hommes et femmes, en excluant d'ailleurs toutes les autres formes de discrimination. Le Conseil des Etats, lui, a choisi une manière tout à fait cohérente de régler la question, puisqu'il a introduit toutes les discriminations à l'article 3 que nous venons d'adopter. Il estime que le renversement du fardeau de la preuve doit également s'appliquer à l'ensemble des discriminations qui sont visées par la loi.
Les craintes de la minorité ne sont pas fondées dans la mesure où M. Schmid Samuel, porte-parole de la minorité, l'a dit lui-même, la personne qui entend faire valoir une discrimination doit la rendre vraisemblable. Il ne faut pas prendre cette mesure à la légère puisque la personne doit apporter des éléments partiels de preuve. Elle doit apporter des indices sérieux en faveur de ses allégations; une simple affirmation, une simple allégation ne suffisent en tout cas pas. Ce n'est donc pas un renversement complet du fardeau de la preuve, c'est un renversement partiel qui est visé à l'article 5 de cette loi. Il est par conséquent tout à fait applicable dans la pratique, particulièrement dans la pratique judiciaire. Les tribunaux sauront pertinemment analyser si les indices apportés par la personne en question sont suffisamment sérieux pour qu'effectivement, on puisse admettre que la discrimination a été rendue vraisemblable.
La proposition Raggenbass, que je vous invite également à refuser, est évidemment plus fondée. Il dit lui-même qu'il essaie de construire un pont entre le Conseil national et le Conseil

des Etats. Si j'en crois toutefois le dépliant, la majorité de la commission a suivi en ce sens le Conseil des Etats. Il faut dire que M. Raggenbass propose simplement de ne pas appliquer le renversement du fardeau de la preuve dans le cas d'une discrimination à l'engagement.
D'après ma pratique, je peux vous affirmer qu'apporter la preuve en ce qui concerne une discrimination à l'engagement, c'est ce qu'il y a de plus difficile à faire. Bien sûr, l'employeur décide souverainement, d'après des critères qui lui sont propres s'il engage telle personne ou non. Et sauf si véritablement un employeur, soit fait des déclarations publiques, soit indique par écrit «ce poste ne convient pas du tout à une femme» – j'ai vu parfois ce genre de bêtise! –, dans les autres cas, il est pratiquement impossible d'apporter la preuve positive d'une discrimination à l'engagement. Il est donc particulièrement important d'admettre le renversement partiel du fardeau de la preuve en matière de discrimination à l'engagement, sinon jamais un tel cas ne pourra aboutir devant une instance judiciaire.
Tout avocat ou toute avocate raisonnable devrait dire à la personne concernée, si cet article n'est pas applicable, qu'elle n'a aucune chance de gagner la procédure, et lui faire savoir d'emblée qu'elle a par conséquent intérêt à y renoncer. Il est donc particulièrement important dans l'article 5 de l'étendre également, comme le propose la majorité, à la question de la discrimination à l'engagement.
Dernier point. Toute l'argumentation des propositions de minorité cherchant à atténuer la loi sur l'égalité se fonde sur la protection des petites et des moyennes entreprises. Je dois vous dire que, dans mon activité de syndicaliste, j'ai beaucoup affaire aux petites et moyennes entreprises. Je pense qu'elles constituent un élément fondamental de l'économie de notre pays. Mais jamais je n'aurais fait l'affront aux petites et moyennes entreprises de penser qu'elles vivent et qu'elles existent grâce aux discriminations à l'égard des femmes! Quand on entend l'argumentation des opposants à la loi sur l'égalité, on a l'impression que la pratique normale des petites et moyennes entreprises repose sur des discriminations à l'égard des femmes! Eh bien, je peux vous dire que ce n'est pas le cas dans la plupart des petites et moyennes entreprises et que, par conséquent, vous menez un mauvais combat en vous appuyant sur les petites et moyennes entreprises pour vous opposer à la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.
Je vous invite par conséquent à suivre la proposition de la majorité et à refuser en tout cas la proposition de minorité, mais également la proposition Raggenbass.

**Reimann** Maximilian (V, AG): Die SVP-Fraktion hält mit überwiegender Mehrheit an der Fassung des Nationalrates fest und wird der Minderheit Schmid Samuel zustimmen.
Was uns der Bundesrat ursprünglich und der Ständerat nun in leicht modifizierter Version vorschlagen, ist abzulehnen. Diese Version ist weitgehend unpraktikabel. Sie bringt eine erhebliche neue Regulierungsdichte. Sie ist bürokratisch bis zum Exzess, und sie ist letzten Endes kontraproduktiv für die erwerbstätigen Frauen. Ein Arbeitgeber, der diesen Schwierigkeiten aus dem Weg gehen will, wird leider – Herr Bundesrat, das können Sie drehen und wenden, wie Sie wollen – danach trachten, eher keine Frauen mehr einzustellen. Die logische Folge: Arbeitsuchende Frauen wären gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit besonders stark davon betroffen.
Das haben wir im Nationalrat, wo glücklicherweise noch einige Praktiker aus der Wirtschaft Einsitz haben, in der ersten Lesung so erkannt und haben richtig entschieden.
Wir müssen diesen Artikel im Gesamtzusammenhang sehen, insbesondere im Licht der Verbandsklage. Nehmen wir das Beispiel der Beförderung: Eine Frau wird nicht befördert. Ihre Gewerkschaft reicht Klage ein. Sie kann es gemäss Version Ständerat sogar gegen den Willen der nicht beförderten Frau tun. Damit wird ein Prozess in Gang gesetzt, der während längerer Zeit unglaublich viel Managementkapazität absorbiert. Der Arbeitgeber muss beweisen, dass und warum keine Diskriminierung vorliegt. Kann er das nicht, wird er schadenersatzpflichtig. Dabei geht viel Zeit und wohl auch Kapital verloren – und das alles mitten im harten Konkurrenzkampf. Die Folge ist eine unnötige Verkomplizierung des sozialpartnerschaftlichen Verhältnisses. Das wollen wir nicht. Beschränken wir uns deshalb bei dieser Beweislastregelung auf das, was wirklich klar und eindeutig zu beweisen ist, und das ist die Lohndiskriminierung!
Auch der Kompromissantrag von Herrn Raggenbass geht uns noch zu weit. Wir würden ihn aber immerhin der ständerätlichen Version vorziehen.

**Scherrer** Jürg (A, BE): Die Fraktion der Freiheits-Partei hat, wie es ihr ansteht, ihre Meinung zu diesem Gesetz, insbesondere zum Artikel 5, nicht geändert.
Frau Stamm Judith, Sie haben bei einem vorherigen Artikel laut und deutlich verkündet, dass dieses Gesetz den Frauen den Zugang zum Markt öffnen werde. Ich gehe mit Ihnen jede Wette ein, dass dieses Gesetz das Gegenteil bewirken wird. In ein paar Jahren werden wir wissen, wer recht hat.
Eine Diskriminierung «glaubhaft machen», was heisst das? Das heisst doch nichts anderes, als schön und gut reden, womöglich noch ein Märchen auftischen. Den Beweis, dass dieses Märchen stimmt, muss man wegen der Beweislasterleichterung nicht erbringen. Während beim Lohn immerhin noch eine einigermassen messbare Grösse in Franken und Rappen vorhanden ist, ist das bei allen anderen Kriterien nicht mehr der Fall. Lesen Sie einmal in der Fahne, was alles zu einer Diskriminierung führen kann: Die «Anstellung», die «Aufgabenzuteilung» – was auch immer das heissen mag –, die «Gestaltung der Arbeitsbedingungen». Eine Dame, die keinen Fensterplatz hat, hat vielleicht schlechtere Arbeitsbedingungen als ihr männlicher Kollege usw. Die «Entlöhnung»: Das ist ein Kriterium, das man messen kann. Die «Aus- und Weiterbildung»: Was heisst das in der Praxis? Da werden Prozesse angestrebt bis zum Gehtnichtmehr. Die «Beförderung»: Dazu hat Kollege Reimann Maximilian bereits Stellung genommen. Dann kommt noch die «Entlassung» hinzu.
Von diesen sieben Kriterien findet sich garantiert eines, anhand dessen man willkürlich eine Klage anstrengen kann. Ich sage Ihnen das als Mann aus der Praxis, der zwar heute nicht mehr, aber vorher über zwanzig Jahre lang in der Privatwirtschaft gearbeitet hat.
Am meisten erschreckt mich, dass eine solide bürgerliche Mehrheit einem solchen Artikel zustimmen kann. Im Ständerat haben wir eine klare Mehrheit. Da hätte ein solcher Artikel gar nie durchgehen dürfen. Im Nationalrat sind zwar die Mehrheitsverhältnisse nicht so klar, aber auch hier passiert natürlich der Mehrheitsantrag.
Mit diesem Artikel 5 ist der Willkür Tür und Tor geöffnet. Mit der Beweislasterleichterung, die faktisch einer Beweislastumkehr gleichkommt, nagen wir den Rechtsstaat an. Ich gebe Ihnen das zu bedenken. In einem Rechtsstaat muss ein Kläger in jedem Fall hieb- und stichfest beweisen, dass seine Argumente stimmen, dass seine Anklage stimmt. Dieser Artikel 5 ist ein Präjudiz dafür, dass diesem Grundsatz in Zukunft in unserem Rechtsstaat nicht mehr nachgelebt werden soll.
Vor allem für kleine und mittlere Gewerbebetriebe – ich mache Sie darauf aufmerksam, dass diese immer noch die tragende Säule unserer Volkswirtschaft sind –, sind die finanziellen, die personellen und auch juristischen Folgen dieses Tuns nicht absehbar.
Sie können jetzt immer der Mehrheit zustimmen und dafür sorgen, dass die Motivation, in diesem Land einen Betrieb zu eröffnen oder Personal anzustellen, weiterhin abnimmt. Bei steigenden Arbeitslosenzahlen können Sie dann wieder jammern, und in irgendeinem Bundesbeschluss erhöhen Sie dann einfach die Arbeitslosenabgabe um ein weiteres Prozent.
Wir sind in einen Teufelskreis geraten, aus dem es im Moment kein Entrinnen mehr gibt, ausser die bürgerliche Mehrheit in diesem Parlament – nicht nur im Nationalrat, auch im Ständerat – besinnt sich wieder auf ihre ursprünglichen Aufgaben, auf ihre Wahlversprechen und erinnert sich wieder einmal an die Stärken unseres Landes, die nicht im Eingehen auf sozialistische Forderungen liegen, sondern in der Schaffenskraft und im Investitionswillen der Privatwirtschaft.

In diesem Sinne fordere ich Sie auf, der Minderheit zuzustimmen und auch den Antrag Raggenbass abzulehnen.

**Le président:** Le groupe radical-démocratique communique qu'il est en majorité pour la proposition de la minorité.

**Iten** Joseph (C, NW): Die Fassung, wie sie jetzt bei Artikel 3 verabschiedet wurde, war unseres Erachtens eine programmatische, politische Komponente des Gleichstellungsgesetzes. Hingegen ist die Frage der Verteilung der Beweislast, also jetzt die Entscheidung bei Artikel 5, eine Verfahrensfrage. Artikel 5 und Artikel 3 stehen natürlich in Zusammenhang miteinander.
Das wesentlich Neue bei Artikel 5 in der Fassung der Kommissionsmehrheit sind der Randtitel, die Sprachregelung. Man spricht nicht mehr von Beweislastumkehr, sondern nur noch von «Beweislasterleichterung». Man erweckt den Eindruck, man erleichtere für eine Seite die Beweislast, ohne gleichzeitig einen anderen mehr zu belasten; das ist nicht korrekt. Die Beweislast löst sich nicht in Luft auf. Wer dem einen die Beweislast wegnimmt, bürdet sie dem oder der anderen auf.
Sie haben wohl festgestellt, das vor allem Frauen, die führende Positionen einnehmen, mit dieser Frage konfrontiert sind und sich auch Gedanken über die konkrete Anwendung dieses Verfahrens machen. Auch Unternehmerinnen, Arbeitgeberinnen, Chefinnen und Direktorinnen sind mit diesem prozessualen Verfahren konfrontiert. Für mich ist die Verteilung der Beweislast kein geschlechtsbezogenes Thema.
Meine Opposition gegen den Entwurf des Bundesrates ist kein Problem der Gleichstellung, es ist ein rechtsstaatliches Prinzip. Ich denke, wir müssten auch in jedem anderen Gesetz für die korrekte Verteilung der Beweislast eintreten. Wer die Beweislast wegnimmt – dies jetzt in der neuen Fassung von Artikel 3 im Bereich von Behauptungen, persönlichen Einschätzungen, persönlichen Bewertungen und aktenunabhängigen Eindrücken –, muss doch feststellen, dass hier die Gewichte unrichtig verschoben werden. Die Gleichstellung von Frauen und Männern sollte nicht an dieser Verfahrensfrage scheitern.
Das Hauptargument des Bundesrates besteht darin, dass er darauf hinweist, das Bundesgericht habe die Beweislast nach Artikel 8 ZGB in den letzten Jahren ohnehin relativiert. Das Bundesgericht habe schon nach der bisherigen Rechtsordnung in verschiedenen Entscheiden die beklagte Partei verpflichtet, bei der Beweisführung mitzuwirken, behilflich zu sein. Das ist so; nur kann man auch eine andere Schlussfolgerung ziehen, denn:
– weil dies so ist, weil das Bundesgericht den Grundsatz von Artikel 8 nicht absolut anwendet;
– weil das Bundesgericht die Mitwirkung der Gegenpartei an der Beweisführung bejaht;
– weil wir ausserdem in den Zivilprozessordnungen die Pflicht der beklagten Partei zur Edition von Urkunden kennen;
– weil wir in den Zivilprozessordnungen auch die Pflicht der Parteibefragung und der Parteiaussage unter Wahrheitspflicht, also einen zeugenähnlichen Vorgang, kennen;
– weil wir auch die Möglichkeit der vorsorglichen Beweisaufnahme unter Mithilfe der beklagten Partei kennen;
– weil wir die Kooperationspflicht der anderen, der beklagten Seite am Prozess kennen;
ist für die Umkehr des Beweislastgrundsatzes von Gesetzes wegen gar kein Handlungsbedarf gegeben.
Ich denke, dass wir gerade in Anbetracht der herrschenden bundesgerichtlichen Praxis und der hier zu diesem Thema gemachten Äusserungen (die im Amtlichen Bulletin einen Bestandteil der Gesetzesmaterialien bilden) bei Artikel 5 – ohne dass wir dem politischen Grundgedanken des Gleichstellungsgesetzes Abbruch tun – bei der Fassung des Nationalrates bleiben sollten.
Ich bitte Sie somit, dem Antrag der Minderheit Schmid Samuel zuzustimmen.
Zum Antrag Raggenbass: Dieser wurde ausgeteilt, bevor wir bei Artikel 3 die Entscheidung gefällt haben. Nach meiner Meinung hätte der Antrag Raggenbass eine gute Verständigungslösung sein können für den Fall, dass Sie bei Artikel 3 eine restriktivere Lösung beschlossen hätten. Nachdem Sie dort der Mehrheit gefolgt sind, glaube ich, dass es besser und konsequenter ist, wenn wir jetzt dem Antrag der Kommissionsminderheit folgen.

**Ducret** Dominique (C, GE): Deux mots pour apporter une précision qui m'apparaît nécessaire. Dans le message du Conseil fédéral du 24 février 1993, puis lors des débats de la première délibération, puis encore ce matin, lors de la présentation des divergences tant par les rapporteurs de la commission que par M. Koller, conseiller fédéral, il a été longuement insisté sur la conformité de cette loi avec le droit européen.
S'agissant de la disposition de l'article 5 relative au fardeau de la preuve, il vous faut savoir que les travaux entrepris au Conseil des ministres de l'Union européenne n'ont pas permis, à ce jour, de dégager une position commune. J'ai sous les yeux une déclaration qui a été faite devant le Parlement européen, il y a quelques jours, le 18 janvier 1995, par le commissaire aux affaires sociales, lequel a précisé que cette disposition, qui figurait dans les directives de la Commission, n'a finalement pas été approuvée par la majorité des pays membres de l'Union européenne. De ce fait, la proposition de la Commission a été ajournée sine die. En conséquence, sur ce point particulier en tout cas, en rester au principe usuel du fardeau de la preuve à charge de la partie demanderesse n'est pas incompatible avec le droit européen.
Pour ma part, je vous invite donc à voter la proposition de la minorité de la commission.

**Stamm** Judith (C, LU), Berichterstatterin: Bei Artikel 5 nehmen Sie zur Kenntnis, dass wir das Marginale, den Titel, geändert haben; statt «Beweislast» heisst es neu «Beweislasterleichtung». Ein weiterer Antrag lautete auf «Beweisregel». Mit Stichentscheid des Präsidenten haben wir uns zunächst für «Beweislast» entschieden und mit 14 zu 11 Stimmen dann den Titel «Beweislasterleichterung» angenommen; dieser Antrag der Kommission ist nicht bestritten.
Zur Diskussion steht der Inhalt dieser Beweislasterleichtung. Der Ständerat beschloss, in sieben klar umschriebenen Fällen diese Beweislasterleichtung Platz greifen zu lassen. Sie nehmen zur Kenntnis, dass das Wort «insbesondere» hier nicht bei dieser Aufzählung figuriert. Sie nehmen zur Kenntnis, dass der Tatbestand der sexuellen Belästigung in Artikel 5, wie ihn der Ständerat beschlossen hat und die Mehrheit der Kommission zur Annahme empfiehlt, nicht mehr figuriert. Es geht bei der Beweislasterleichterung – so, wie wir sie Ihnen empfehlen – um Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung, Entlassung.
Warum empfehlen wir Ihnen, der Formulierung des Ständerats zu folgen? Wir sind der Meinung, dass sich in all diesen Sachverhalten die betroffene Frau in einem Beweisnotstand befindet, weil die Dossiers, die Grundlagen der Entscheidung, natürlich in den Händen der Arbeitgeber liegen. Die Transparenz wird in diesen verschiedenen Punkten in den verschiedenen Firmen, bei der öffentliche Hand ganz unterschiedlich gehandhabt. Die Transparenz ist an einzelnen Orten unendlich klein, so dass die betroffene Person, die sich diskriminiert fühlt, keine handfesten Beweise in der Hand hat. Deshalb hat der Ständerat vorgesehen – wir bitten Sie, ihm hierin zu folgen –, dass die betroffene Person die Diskriminierung glaubhaft machen kann. Glaubhaftmachen heisst aber nicht, einfach etwas behaupten; es heisst auch nicht Märchen zu erzählen, sondern es heisst, objektive Anhaltspunkte einzubringen, es heisst, die Sache wahrscheinlich zu machen.
Ich bin einigermassen erstaunt, welche geringe Bedeutung der Sorgfalt und der Seriosität unserer Gerichte zugeschrieben wird. Ich bin erstaunt, dass Kollege Scherrer Jürg sagen kann, hier werde der Willkür Tür und Tor geöffnet. Das würde ja heissen, dass unsere Gerichte unseriös und unsorgfältig arbeiteten, und Herr Scherrer untermauert es noch damit, dass er in der Privatwirtschaft offenbar zwanzig Jahre lang diese Willkür erlebt, erlitten, mitgemacht hat. Ich lasse das offen.
Ich bin auch erstaunt, dass uns in der Diskussion eine zunehmende Arbeitslosigkeit vorausgesagt wird. Nehmen Sie

Kenntnis davon, dass die Frauen bereits von der gegenwärtigen bzw. vergangenen Rezession und Arbeitslosigkeit in ganz besonderem Masse betroffen worden sind, ohne dass es ein Gleichstellungsgesetz gab.
Es handelt sich hier um eine Verfahrensfrage; Herr Iten Joseph hat sehr breit ausgeführt, dass die Kooperation der Arbeitgeberseite, der anderen Seite, heute schon durch die Gerichtspraxis verlangt wird. Die Mehrheit der Kommission empfiehlt Ihnen, diese Kooperationsbereitschaft durch die Beweislasterleichterung im Gesetz festzuhalten.
Ein Antrag, wie ihn Herr Raggenbass stellt, lag der Kommission auch vor, wurde dann aber zurückgezogen. Ich empfehle Ihnen, dem Antrag der Mehrheit der Kommission oder dann – das wäre im Sinne der Kommission – allermindestens dem Antrag Raggenbass zu folgen.

**Comby** Bernard (R, VS), rapporteur: En préambule, j'aimerais répondre à M. Reimann Maximilian tout d'abord, et ensuite à M. Scherrer Jürg.
M. Reimann a exagéré la portée de l'article 6 de ce projet de loi en parlant de l'article 5. Si une plainte peut être déposée par une organisation, cette plainte doit concerner un ensemble considérable de rapports de travail; par conséquent, il doit y avoir en l'occurence un intérêt collectif à défendre. Je dis donc que son interprétation était tout à fait exagérée sur ce point.
Quant à M. Scherrer, il évoque toute une série de difficultés d'ordre bureaucratique qui vont pénaliser les entreprises si cet article 5 est adopté selon la version de la majorité de la commission. En réalité, je pense que si l'on veut réellement réaliser un progrès dans le sens d'une meilleure égalité des droits entre les femmes et les hommes en matière professionnelle, il est clair qu'il faut se donner les moyens pour atteindre ce genre d'objectif. C'est la raison pour laquelle cette loi contient un certain nombre de moyens nouveaux et fait preuve d'innovation, par exemple, en proposant ici l'allègement du fardeau de la preuve. Cela est fait précisément avec le souci de faire évoluer les mentalités, afin qu'à l'avenir le monde du travail bénéficie au mieux de la présence des femmes. Finalement, une meilleure participation des femmes à la vie professionnelle n'est pas seulement dans l'intérêt de l'économie, mais aussi de l'ensemble du pays.
Cela dit, par analogie avec les dispositions prises à l'article 3 précédemment, la majorité de la commission propose de prévoir la présomption dans tous les cas de discriminations, pas seulement lorsque l'existence d'une discrimination est fondée sur le salaire. Toutefois, et je crois que c'est important de le souligner, le harcèlement sexuel n'entre pas en ligne de compte pour la procédure d'allègement du fardeau de la preuve.
Cet article 5 constitue un élément fondamental de cette nouvelle législation en matière d'égalité de droits entre les femmes et les hommes. Il faut rappeler également que l'allègement du fardeau de la preuve ne signifie nullement un renversement pur et simple du fardeau de la preuve. En effet, je le répète, rendre vraisemblable ne signifie pas simplement dire que l'on se sent discriminé. La travailleuse, par exemple, doit fournir des indices qui laissent clairement entrevoir au juge la possibilité d'une discrimination. La présomption n'est donc pas irréfragable, l'employeur a la possibilité de prouver le contraire; le juge pourra décider en connaissance de cause.
Il y a lieu aussi de dire ici, par souci d'objectivité, que M. Ducret a raison de déclarer que ces dispositions ne sont pas encore en vigueur sur le plan européen, contrairement aux dispositions prévues à l'article 3 qui, elles, sont tout à fait conformes au droit européen en vigueur. Il apporte là évidemment de l'eau au moulin de la proposition de la minorité.
Contrairement à la minorité de la commission, qui voulait limiter la présomption à la seule discrimination salariale, qui est la plus courante et la plus facilement mesurable – cela a été abondamment dit au sein de la commission –, la majorité estime qu'il est important de prendre en considération toutes les discriminations dont peuvent être victimes les femmes dans le monde du travail, afin de réaliser un progrès significatif en matière d'égalité, conformément au mandat constitutionnel donné par le peuple en 1981. C'est la décision que vous avez prise à l'article 3, puisque, par souci de cohérence, vous avez pris en considération, non seulement les problèmes qui se posent au niveau des salaires, mais l'ensemble des éléments qui peuvent donner lieu à des discriminations. La décision prise par la commission l'a été par 13 voix contre 11 et avec 1 abstention.
Je vous invite à suivre la majorité de la commission et à voter en faveur de la décision du Conseil des Etats.
Quant à la proposition Raggenbass, il est vrai qu'au sein de la commission, une même proposition avait été déposée par M. Allenspach qui l'a retirée au profit de la proposition de la minorité. La proposition Raggenbass est une solution intermédiaire en quelque sorte entre la proposition de la majorité et la décision du Conseil des Etats, et la proposition de la minorité.
Pour toutes les raisons qui ont déjà été données, je vous invite à suivre la proposition de la majorité de la commission.

**Koller** Arnold, Bundesrat: Rückblickend müssen wir feststellen, dass wir als Marginale für diesen Artikel 5 besser die neutrale Bezeichnung «Beweisregeln», wie sie sich in Artikel 8 ZGB findet, verwendet hätten. Offensichtlich ist durch das Marginale «Beweislast» bei gewissen Leuten – auch einige Votanten haben sich in dieser Richtung geäussert – der Eindruck entstanden, dass aufgrund von Artikel 5 der Kläger eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nur behaupten müsse. Davon kann keine Rede sein, sondern es ist, wie klar festgehalten ist, ein Glaubhaftmachen nötig. Glaubhaftmachen heisst, dass man anhand ganz konkreter Indizien eine Diskriminierung nachweist, allerdings nicht bis zu jener letzten Überzeugung, die einen Beweis erfordert; es genügt die Wahrscheinlichkeit aufgrund konkreter Indizien.
Eine zweite Vorbemerkung: Es ist sicher richtig, dass der Ständerat und nun auch Sie die Fälle, wo diese besondere Beweisregel gilt, abschliessend im Gesetz nennen, denn damit ist auch klar, dass diese besondere Beweisregel für den politisch doch brisanten Fall der sexuellen Belästigung nicht gilt. Bei der sexuellen Belästigung befinden sich Kläger und Beklagter im Regelfall in einer gleich schwierigen Beweislage. Deshalb wäre die Anwendbarkeit dieser Sonderregel für diesen Fall nicht zu rechtfertigen.
Im übrigen, das möchte ich vor allem gegenüber Herrn Scherrer Jürg festhalten, hat diese Entscheidung in der Praxis zweifellos nicht jene kapitale Bedeutung wie das bei Artikel 3 der Fall war. Wie wir schon in der Botschaft ausgeführt haben, geht die bundesgerichtliche Rechtsprechung in bezug auf die Mitwirkungspflicht des beklagten Arbeitgebers schon heute recht weit, weil sie sagt: Wo sich der Kläger in einem Beweisnotstand befindet, wo der Beklagte die Beweismittel in seinen Händen hat, muss der Beklagte in einer sehr umfassenden Weise bei der Wahrheitsfindung mitwirken.
Eine ähnliche Praxis wie das Bundesgericht hat diesbezüglich auch der Europäische Gerichtshof zu Artikel 119 EG-Vertrag entwickelt. In diesem Zusammenhang – um auch noch die europarechtliche Frage zu klären – ist es tatsächlich so, dass ein Richtlinienentwurf bezüglich der Beweislastumkehr besteht, dass er aber noch nicht verabschiedet ist. Auch hier sehen Sie wieder den Konnex zur Rechtsprechung. Die Kommission überlegt sich, ob sie als Alternative nicht eine Mitteilung in bezug auf die Praxis des Europäischen Gerichtshofes zu Artikel 119 EG-Vertrag herausgeben will.
Warum haben der Bundesrat und die Mehrheit der Kommission für alle diese abschliessend aufgezählten Fälle von Diskriminierung diese besondere Beweisregel vorgesehen? Es ist eindeutig ein logisch-systematisch zwingender Grund, weil in allen diesen Fällen von Diskriminierung regelmässig der Arbeitgeber über die Beweismittel, das sogenannte Beweisdossier, verfügt. In allen diesen Fällen – nicht nur bei der Lohndiskriminierung, sondern auch bei der Nichtanstellung oder der diskriminierenden Nichtbeförderung – hat er die Akten und Beweise auch in bezug auf den Gegenbeweis. Selbstverständlich bleibt auch hier die Möglichkeit offen, dass der Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer eine Diskriminierung glaubhaft gemacht hat, erfolgreich den Gegenbeweis antritt, dass keine Diskriminierung vorliegt, sondern dass wirklich objektive Gründe für diesen Anstellungs- oder Nichtanstellungs-

entscheid, für diese Beförderung oder Nichtbeförderung entscheidend waren.
Das sind die wesentlichen Gründe, weshalb Ihnen der Bundesrat empfiehlt, mit der Mehrheit der Kommission zu stimmen.

*Abstimmung – Vote*

*Eventuell – A titre préliminaire*
Für den Antrag der Minderheit 89 Stimmen
Für den Antrag Raggenbass 86 Stimmen

*Definitive, namentliche Abstimmung*
*Vote définitif, par appel nominal*
(Ref.: 1182)

*Für den Antrag der Minderheit stimmen:*
*Votent pour la proposition de la minorité:*
Allenspach, Aubry, Baumberger, Bezzola, Binder, Bischof, Blocher, Bonny, Borer Roland, Borradori, Bortoluzzi, Bührer Gerold, Bürgi, Cavadini Adriano, Chevallaz, Cincera, Cornaz, Couchepin, Deiss, Dettling, Dreher, Ducret, Eggly, Epiney, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Friderici Charles, Fritschi Oscar, Früh, Giezendanner, Giger, Gobet, Gros Jean-Michel, Hari, Heberlein, Hegetschweiler, Hess Otto, Iten Joseph, Jäggi Paul, Keller Rudolf, Kern, Kühne, Leu Josef, Leuba, Loeb François, Maitre, Mamie, Maspoli, Mauch Rolf, Maurer, Miesch, Moser, Müller, Narbel, Neuenschwander, Oehler, Perey, Philipona, Pidoux, Raggenbass, Reimann Maximilian, Ruckstuhl, Rutishauser, Rychen, Sandoz, Savary, Schenk, Scherrer Jürg, Scherrer Werner, Scheurer Rémy, Schmid Samuel, Schmidhalter, Schmied Walter, Schweingruber, Seiler Hanspeter, Spoerry, Stalder, Stamm Luzi, Steffen, Steinegger, Steinemann, Steiner Rudolf, Stucky, Tschuppert Karl, Vetterli, Weyeneth, Wittenwiler, Wyss William, Zwahlen (89)

*Für den Antrag der Mehrheit stimmen:*
*Votent pour la proposition de la majorité:*
Aguet, Bär, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Bäumlin, Béguelin, Bircher Peter, Bodenmann, Borel François, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bugnon, Bühlmann, Bundi, Camponovo, Carobbio, Caspar-Hutter, Comby, Danuser, Darbellay, de Dardel, David, Diener, Dormann, Dünki, Duvoisin, Eggenberger, Engler, Eymann Christoph, Fankhauser, Fasel, von Felten, Gadient, Gonseth, Grendelmeier, Grossenbacher, Haering Binder, Hafner Ursula, Hämmerle, Herczog, Hess Peter, Hildbrand, Hollenstein, Hubacher, Jeanprêtre, Jöri, Keller Anton, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Maeder, Marti Werner, Matthey, Mauch Ursula, Meier Hans, Misteli, Nabholz, Ostermann, Poncet, Rechsteiner, Robert, Schmid Peter, Schnider, Seiler Rolf, Sieber, Singeisen, Spielmann, Stamm Judith, Steiger Hans, Strahm Rudolf, Suter, Theubet, Thür, Tschäppät Alexander, Tschopp, Vollmer, Wanner, Weder Hansjürg, Wick, Wiederkehr, Zbinden, Ziegler Jean, Zisyadis, Züger, Zwygart (87)

*Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:*
Graber, Segmüller (2)

*Stimmen nicht – Ne votent pas:*
Aregger, Berger, Blatter, Caccia, Columberg, Fehr, Fischer-Sursee, Frey Walter, Goll, Gross Andreas, Gysin, Jaeger, Jenni Peter, Meier Samuel, Meyer Theo, Mühlemann, Nebiker, Pini, Rohrbasser, Ruf, Ruffy (21)

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

**Art. 6 Abs. 1**
*Antrag der Kommission*
*Mehrheit*
Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Minderheit*
(Allenspach, Fehr, Frey Claude, Iten Joseph, Reimann Maximilian, Ruf, Scherrer Jürg, Schmid Samuel, Stamm Luzi)
.... wird. Bezieht sich die Feststellungsklage auf Diskriminierung einer einzelnen Person, kann sie nur mit dem Einverständnis der betroffenen Person erhoben werden.

**Art. 6 al. 1**
*Proposition de la commission*
*Majorité*
Adhérer à la décision du Conseil des Etats
*Minorité*
(Allenspach, Fehr, Frey Claude, Iten Joseph, Reimann Maximilian, Ruf, Scherrer Jürg, Schmid Samuel, Stamm Luzi)
.... de travail. Si l'action en constatation porte sur la discrimination d'une seule personne, elle ne peut être introduite qu'avec l'accord de la personne concernée.

**Allenspach** Heinz (R, ZH), Sprecher der Minderheit: Die Kommissionsminderheit, die ich vertrete, akzeptiert bei Artikel 6 Absatz 1 die Formulierung der Kommissionsmehrheit im Grundsatz. Sie beantragt aber mit einer Ergänzung, dass auch bei Verbandsklagen der Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet werden muss.
Ich akzeptiere das Verbandsklagerecht, soweit es sich auf kollektive Tatbestände bezieht, beispielsweise eine Klage gegen eine Besoldungsordnung, gegen ein Arbeitsplatzbewertungssystem, gegen Beförderungsreglemente usw. Ich akzeptiere dieses Verbandsklagerecht, ohne dass hier das Einverständnis der Betroffenen vorausgesetzt werden muss, weil im Beweisverfahren in diesen Fällen nicht auf ein bestimmtes individuelles Arbeitsverhältnis abgestellt wird und der Persönlichkeitsschutz gewährleistet bleibt. Ich akzeptiere dieses Recht auch, wenn sich die Klage auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen in einem Betrieb bezieht, beispielsweise wenn festgestellt werden will, dass die Arbeitnehmerinnen eines bestimmten Betriebsteils oder einer bestimmten Qualifikationsstufe generell in diskriminierender Weise zuwenig Lohn erhalten. In diesen Fällen braucht es das ausdrückliche Einverständnis der Betroffenen nicht, denn bei dieser Klage geht es nicht um ein einzelnes, um ein individuelles Arbeitsverhältnis. Der Persönlichkeitsschutz dürfte kaum tangiert werden.
Artikel 6 Absatz 1 lässt aber in der Fassung der Kommissionsmehrheit noch eine weitere Form der Verbandsklage zu, nämlich den sogenannten Musterprozess. Der Verband kann ein bestimmtes individuelles Arbeitsverhältnis herausgreifen und durch eine Feststellungsklage abklären lassen, ob ein bestimmter Tatbestand eine Diskriminierung sei. Diese Klage könnte der Verband, obwohl auf einen bestimmten individuellen Vorfall abgestellt wird, auch gegen den Willen der betroffenen Person einleiten.
Konkret bedeutet dies beispielsweise, dass ein Verband gegen den Willen der betroffenen Person eine Feststellungsklage wegen sexueller Belästigung einbringen könnte. Die belästigte Person könnte so gezwungen werden, vor Gericht auszusagen, die sexuelle Belästigung und das ganze Umfeld usw. zu schildern und alle Fragen, die ihre Persönlichkeitssphäre berühren, zu beantworten. Sie besitzt kein Zeugnisverweigerungsrecht, sie müsste als Zeugin aussagen. Und würde sie etwas verschweigen, was ihr peinlich ist, hätte sie mit gerichtlichen Sanktionen zu rechnen. Sie könnte auch nicht verhindern, dass beispielsweise eine stattgefundene, sie direkt berührende sexuelle Belästigung durch einen Verband an die Öffentlichkeit gezerrt wird. Sie würde dann durch die Verbandsklage zum zweiten Mal Opfer. Das darf doch nicht geschehen! Hier muss der Schutz der Persönlichkeit den Interessen des Verbandes auf eine Feststellungsklage vorgehen.
Ein zweites Beispiel: Es ist eine Frau in offensichtlich diskriminierender Weise nicht befördert worden. Die betroffene Person ist deswegen vorstellig geworden, und der Betrieb hat die Einwände der Betroffenen akzeptiert. Er sichert ihr die Beförderung bei der nächsten Vakanz zu und offeriert Kompensationen. Damit wird der Tatbestand der begangenen Diskriminierung rein rechtlich nicht aus der Welt geschafft. Trotz eines Vergleichs im Betrieb und gegen den Willen der betroffenen Per-

son ist eine Verbandsklage möglich. Der Wille, in solchen Fällen den Interessen der betroffenen Person dennoch Rechnung zu tragen und im Betrieb zu gemeinsamen Lösungen zu gelangen, würde durch die Verbandsklage beeinträchtigt oder sogar ganz in Frage gestellt. Auch hier müssten die Interessen der betroffenen Person den Interessen eines Verbandes auf einen Musterprozess vorgehen. Die Reihe der Beispiele könnte noch verlängert werden.
Mir geht es um den Schutz der Persönlichkeit und der Entscheidungsfreiheit der betroffenen Person. Wenn ein Verband auf einem einzigen individuellen Arbeitsverhältnis einen Muster- oder Monsterprozess aufbauen will, muss meines Erachtens dazu die Einwilligung der betroffenen Person vorliegen. Ein Verband darf nicht gegen ihren Willen in ihre Persönlichkeitssphäre eingreifen.
Der Einwand, ein Verband tue dies ohnehin nicht, weil eine Klage ohne Zustimmung der betroffenen Person ein hohes Prozessrisiko aufweise, ist nicht stichhaltig. Wir dürfen den Schutz der Persönlichkeit nicht vom Prozessrisiko abhängig machen. Das würde bedeuten, dass finanzstarke und mächtige Verbände, die in der Lage sind, hohe Prozessrisiken zu tragen, den Persönlichkeitsschutz des einzelnen nicht mehr beachten müssten.
Aus diesen Erwägungen bitte ich Sie, dem Minderheitsantrag zuzustimmen und festzulegen, dass immer dann, wenn eine Verbandsklage auf einem individuellen, einzelnen Arbeitsverhältnis aufbaut – dann und nur dann –, das Einverständnis der betroffenen Person vorliegen muss.

**Von Felten** Margrith (S, BS): Ich bitte Sie, diesen Minderheitsantrag abzulehnen. Er ist unvernünftig, widersprüchlich und führt in den möglichen Anwendungsfällen zu stossenden Ergebnissen. Es geht letztlich darum, dieses Instrument in bestimmten Konstellationen des Verbandsklagerechts völlig auszuhöhlen.
Es ist zu bedenken, dass die Verbandsklage in diesem Gesetz als Feststellungsklage schon in der mildest möglichen Form statuiert wird. Zusätzlich sind jetzt schon mehrere Hürden aufgestellt:
1. Legitimiert sind nur Organisationen von nationaler oder regionaler Bedeutung.
2. Der Ausgang des Verfahrens muss von genereller Bedeutung sein.
3. Die Organisationen werden verpflichtet, die Stellungnahme der betroffenen Arbeitgeber einzuholen, bevor sie eine Schlichtungsstelle anrufen oder eine Klage einreichen.
Die Anzahl der Schranken ist schon recht gross. Nun kommt dieser Minderheitsantrag, der in bestimmten Fällen das Klagerecht völlig ausschliessen will; dies notabene ausgerechnet dann, wenn eine einzige Person betroffen ist, und dies in einem derart gravierenden Diskriminierungsfall, wo der Ausgang des Verfahrens Auswirkung auf eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen hat.
Herr Allenspach hat den Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmenden ins Zentrum gestellt. Es ist schon merkwürdig, Herr Allenspach, dass Sie den Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmenden dann thematisieren, wenn er den Interessen der Arbeitgeber entgegenkommt. In der ganzen Debatte und bei den vielen Diskussionen in der Kommission haben Sie währenddem mit Vehemenz fast jeden griffigen Artikel dieses Gesetzes bekämpft und gerade damit versucht, jeglichen wirksamen Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmenden zu untergraben. Ihre Ausführungen über die prozessuale Situation sind völlig realitätsfremd. Jede Verbandsklage ist auf die Mitwirkung Betroffener angewiesen. Mit dem Zustimmungserfordernis haben Sie nur einen Tatbestand hineingenommen, der in bestimmten Fällen einfach die Unwirksamkeit der Verbandsklage bewirkt.
Sicher ist jedenfalls, dass der Minderheitsantrag dem Sinn und Zweck der Verbandsklage diametral widerspricht. Ausgerechnet dann, wenn sich eine Arbeitnehmerin in der denkbar schwächsten Position befindet, nämlich allein, soll die Möglichkeit geschaffen werden, sie derart unter Druck zu setzen, dass sie ihr Einverständnis zur Klageerhebung verweigert. Dieser Druck kann ganz einfach darin bestehen, dass der Arbeitnehmerin angedroht wird, sie aus der Stelle hinauszubefördern. Mit anderen Worten: Der Schutzbereich der Verbandsklage soll ausgerechnet denjenigen vorenthalten werden, die am stärksten darauf angewiesen wären.
In diesem Saal ist gesagt worden, dieses Gesetz bedrohe den Rechtsstaat. Welch eine ungeheuerliche Verdrehung der Tatsachen! Nicht dieses Gesetz bedroht die rechtsstaatliche Ordnung, sondern diejenigen, die unentwegt gegen dieses Gesetz anrennen. Sie widersetzen sich der Verfassung. Der Verfassungsauftrag, den Gleichberechtigungsgrundsatz umzusetzen, besteht seit dreizehn Jahren. Dazu braucht es griffige Instrumente, nicht bloss Rhetorik und Appelle. Es kann nicht geduldet werden, dass unsere Verfassung tagtäglich tausendfach verletzt wird. Die Verbandsklage ist das wichtigste Instrument der kollektiven Durchsetzung des Diskriminierungsverbots. Eine weitere Abwertung dieses Instruments kann nicht akzeptiert werden.
Ich bitte Sie, den Minderheitsantrag Allenspach abzulehnen.

**Bühlmann** Cécile (G, LU): Das ist nun die letzte grosse Pièce de résistance der Gegner dieses Gesetzes. Wir haben auch schon mehrmals in epischer Breite darüber debattiert. Ich erinnere mich gut an die Diskussion in der letzten Frühjahrssession.
Wenn jetzt, nach allen Argumenten, eine Minderheit immer noch nicht einsehen will, dass nur der Schutz der Anonymität, die eine Verbandsklage einer betroffenen Frau gibt, überhaupt ermöglicht, Feststellungsklagen auf Diskriminierung machen zu können, so ist das letztendlich ihr politischer Entscheid. Sie wollen den Frauen diesen Schutz nicht gewähren und schwächen damit das Gleichstellungsgesetz in seiner Wirkung ganz entscheidend ab.
Aber was nicht angeht, ist, dass sich Herr Allenspach noch als Beschützer der armen Betroffenen aufspielt, die quasi gegen ihren Willen ans Licht der Öffentlichkeit gezerrt oder zu einer Klage gezwungen werden sollen, die sie gar nicht machen wollen. Herr Allenspach, ich kaufe Ihnen Ihr diesbezüglich geäussertes Mitleid nicht ab, ebensowenig wie meine Vorrednerin, Frau von Felten, weil Sie sich von Anfang an gegen sämtliche griffige Paragraphen zum wirklichen Schutz der Frauen vor Diskriminierung gewehrt haben. Auch dieses letzte Gefecht, das Sie jetzt angeblich zum Schutz der Frauen führen, kaschiert doch letztlich nichts anderes als Ihre Absicht, den Frauen mit ihrem Einverständnis gleichzeitig auch den Schutz vor der Blossstellung und einem damit möglicherweise verbundenen Kesseltreiben im Betrieb zu nehmen.
Das heisst nichts anderes, als dass es somit faktisch gleich wenige Diskriminierungsklagen von Frauen geben wird wie bis anhin, und das bei einer immer noch bestehenden durchschnittlichen Lohndifferenz von 30 Prozent zwischen Männern und Frauen. Auch wenn man alle faktischen Unterschiede abzieht – wie schlechtere Ausbildung, Unterbruch der Berufskarriere durch Familienjahre, weniger Berufserfahrung –, bleibt eine unerklärte Lohndifferenz von 14 Prozent, die ganz klar diskriminatorisch ist. Das ist Ihnen alles bewusst, und das nehmen Sie mit Ihrem Minderheitsantrag in Kauf.
Wer also ein brauchbares Klagerecht will, muss unbedingt der Mehrheit der Kommission und damit dem Ständerat zustimmen. Ein letztes Mal bitte ich Sie – auch im Namen der Frauenorganisationen, die uns geschrieben haben –, das zu tun.

**Reimann** Maximilian (V, AG): Auch bei diesem Artikel hält die überwiegende Mehrheit der SVP-Fraktion an der ursprünglichen Fassung des Nationalrates fest und stimmt jetzt dem Minderheitsantrag Allenspach zu. Wir sind nicht gegen die Verbandsklage per se, Frau von Felten; aufgrund Ihrer Ausführungen könnte man das fast meinen, oder Sie werfen uns das zumindest unterschwellig vor. Wir haben etwas gegen Verbandsklagen im allgemeinen; wir sind diesem Instrument gegenüber recht skeptisch, weil das Verbandsklagerecht zu einem exzessiven Rechtsmittelstaat, zu einem Prozessstaat führen kann. Aber hier befürworten wir die Verbandsklage, weil sie einen gewissen Sinn macht, weil häufig, vor allem bei Lohndiskriminierungen, eine grössere Anzahl von Arbeitnehmerinnen oder -nehmern betroffen sein kann.

Ich bin froh, dass Frau Bühlmann zum erstenmal nicht mehr von einer Lohndifferenz von 30 Prozent gesprochen hat, sondern jetzt doch endlich einmal vernünftig auf 14 Prozent heruntergekommen ist. Nach meinem Wissensstand ist aber auch dies noch zu hoch. Allgemein spricht man von 7 Prozent Lohndiskriminierung; aber auch das ist noch zu hoch. Deshalb, meine ich, ist hier das Verbandsklagerecht angebracht.
Aber es soll nicht gegen den Willen von einzelnen Betroffenen geklagt werden können. Liessen wir das zu – da hat Herr Allenspach vollkommen recht –: Wie stände es dann mit dem vielgepriesenen Recht auf die eigene Persönlichkeit? Wenn es um das Strafrecht geht, wird die Ratslinke nie müde, das Persönlichkeitsrecht hochzuhalten; hier, im Bereich des Erwerbslebens, fällt man wieder zurück in den Kollektivismus, wo die eigene Person nicht mehr viel gilt – dies nur, um gewisse feministische Kreise zu besänftigen.
Die Version des Nationalrates trägt all diesen Bedenken Rechnung; halten wir folglich an ihr fest!

**Scherrer** Jürg (A, BE): Auch hier hat die Freiheits-Partei ihre Position selbstverständlich nicht gewechselt.
Frau von Felten, ich muss Sie korrigieren, wenn Sie behaupten, man wolle die Verbandsbeschwerde grundsätzlich eliminieren. Sie haben nur recht, wenn Sie die Freiheits-Partei zitieren, welche in der ersten Lesung dieses Verbandsbeschwerderecht abgelehnt hat. Aber es ist jetzt verankert, und es geht nur noch darum, ob es uneingeschränkt gelten soll oder ob wenigstens, was ja wohl das Minimum ist, das Einverständnis einer einzelnen betroffenen Person eingeholt werden muss. Das Einverständnis einer einzelnen betroffenen Person, bevor eine Klage eingereicht und bevor ein Prozess angestrengt wird, ist für mich ein unabdingbares Menschenrecht.
Ich komme nicht umhin, auch bei diesem Artikel an die bürgerliche Mehrheit zu appellieren; denn für mich ist dieser Artikel 6 ein Artikel, der ganz klar die sozialistische Handschrift zeigt. Nicht die Interessen von Einzelpersonen stehen im Vordergrund. Nein, Einzelpersonen und deren Interessen haben sich im Sozialismus und bei diesem Artikel dem Kollektiv unterzuordnen. Es sind, wenn Sie hier der Mehrheit zustimmen, nicht die Betroffenen, die über sich selbst und über ihre Verhältnisse bestimmen können, sondern Verbände, die sich dazu noch anmassen, zu wissen, was für einzelne Frauen oder sogar die Mehrheit von Frauen in diesem Lande gut ist. Das kann ich nur unwürdig nennen.
Ich bitte Sie, auch hier der Minderheit Allenspach zuzustimmen.

**Stamm** Judith (C, LU), Berichterstatterin: Wir behandeln die Verbandsklage. Ich habe den Ausführungen einzelner Votanten entnommen, dass es nicht ganz klar ist, worauf sich der Antrag der Minderheit Allenspach bezieht, den wir in der Kommission diskutiert und mit 13 zu 10 Stimmen abgelehnt haben. Sowohl Mehrheit als auch Minderheit sind damit einverstanden, dass im Gesetz umschriebene Organisationen Feststellungsklagen einreichen können, wenn sich der Ausgang auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Damit sind Mehrheit und Minderheit einverstanden.
Die Minderheit Allenspach möchte in diesem ganz speziellen Fall, wo sich die Feststellungsklage auf die Diskriminierung einer einzelnen Person bezieht, das Einverständnis dieser einzelnen Person einholen lassen.
Die Mehrheit der Kommission lehnt das ab. Das Einverständnis der betroffenen Person soll weder bei einem Prozess von grundsätzlicher Art noch bei einem Prozess, der sich auf den Diskriminierungsfall einer einzelnen Person stützt, eine Rolle spielen. Die Mehrheit der Kommission will diese einzelne diskriminierte Frau nicht gesetzlich in eine ungemütliche Situation manövrieren, in der sie entweder gebrandmarkt wird und als diejenige in die Geschichte eingeht, die die Abklärung eines wichtigen Problems verhindert hat, oder in der sie als diejenige in die Geschichte eingeht, die dem Arbeitgeber die Gewerkschaften oder die Frauenorganisationen auf den Hals gehetzt hat. Das ist die Konsequenz dieses Antrags. Es ist eine Person, und dadurch, dass ihr Einverständnis als Voraussetzung im Gesetz umschrieben ist, wird diese eine Person, handle sie, wie sie wolle, ins Rampenlicht der Öffentlichkeit gezerrt.
Ich muss Ihnen sagen: Wenn dieses Gesetz in Kraft tritt, werden weder Verbände noch Frauen von der Prozesswut ergriffen, denn es ist immer eine langwierige, teure, unangenehme Sache, Prozesse zu führen.
Herr Allenspach hat das Beispiel der Beförderung gebracht, bei welchem der Arbeitgeber sagt, dass die diskriminierte Frau bei der nächsten Beförderung dann berücksichtigt werde.
Sie sehen im Gesetzentwurf, dass die Verbände zuerst die Stellungnahme der Arbeitgeberinnen und -geber einholen und dann zu einer Schlichtungsstelle gehen müssen. Denken Sie wirklich, dass ein Verband ein Interesse daran hat, den Fall, in dem eine einzelne Frau diskriminiert, die Diskriminierung aber bei der nächsten Gelegenheit repariert wurde, vor den Kadi zu ziehen? Ich kann mir wirklich nicht vorstellen, dass ein Verband ein Interesse daran hat, eine Frau wegen einer sexuellen Belästigung vor den Kadi zu ziehen, wenn sie nicht will, dass das an die Öffentlichkeit kommt. Dazu ist auch noch zu sagen, dass über sexuelle Belästigungen, von denen die Betroffenen nicht wollen, dass sie bekanntwerden, der Mantel des Schweigens ausgebreitet wird.
Ich meine, dass dieser Zusatz der Minderheit Allenspach dem Interesse derjenigen, die er zu vertreten vorgibt, gar nicht dient.
Ich bitte Sie deshalb im Namen der Kommissionsmehrheit, der Mehrheit zu folgen und die Minderheit Allenspach abzulehnen.

**Comby** Bernard (R, VS), rapporteur: A l'instar de M. Allenspach, porte-parole de la minorité, je pense qu'il faut à l'avenir promouvoir le dialogue au sein des entreprises et, partant, encourager la recherche de solutions constructives dans l'intérêt des travailleurs eux-mêmes et aussi de toutes les entreprises. Par conséquent, je comprends dans une certaine mesure la position de la minorité qui souhaite que la personne concernée puisse s'exprimer et donner son accord avant de déposer une plainte par l'intermédiaire d'une organisation.
La question qui se pose est la suivante: que fait-on lorsqu'une femme, par exemple, refuse de porter plainte alors que d'autres femmes subissent, en même temps, des discriminations? Pour les raisons qui ont déjà été données par M^me^ Stamm Judith, je pense que ça ne serait pas dans l'intérêt de la personne concernée ni des autres.
Dans l'intérêt précisément de la protection des femmes au travail, la majorité de la commission propose de se rallier à la décision du Conseil des Etats.
La qualité pour agir des organisations, telle que prévue dans cette loi, est limitée, car les cas doivent avoir une portée générale, et les milieux concernés doivent pouvoir prendre position. Il est donc indispensable qu'un intérêt collectif soit en jeu pour que de telles organisations puissent intervenir. Faut-il restreindre davantage encore la qualité pour agir donnée à ces organisations, en sollicitant l'accord de la personne concernée? La majorité de la commission ne le pense pas, d'autant plus que les discriminations doivent se rapporter à un nombre considérable de rapports de travail.
C'est la raison pour laquelle je vous invite à suivre la proposition de la majorité de la commission, qui correspond d'ailleurs à la décision du Conseil des Etats.

**Allenspach** Heinz (R, ZH): Frau von Felten und Frau Bühlmann haben in ihren Voten nicht bestritten, dass durch die Verbandsklage der Persönlichkeitsschutz in Frage gestellt wird. Sie haben lediglich versucht, mir zu unterstellen, es sei mir mit dem Persönlichkeitsschutz nicht ganz ernst. Verdächtigungen und Unterstellungen sind aber in der Politik immer schlechte Argumente. Ich habe in meiner ganzen politischen Tätigkeit immer auf die Rechte und den Schutz des Individuums gegenüber dem Kollektiv abgestellt. Das ist die Grundhaltung, die meiner liberalen Philosophie und meiner freisinnigen Konzeption entspricht. Ich kann nicht zustimmen, dass die Verbandsklage auf dem Buckel der einzelnen Persönlichkeit ausgetragen wird.

Wenn Sie, Frau Stamm Judith, sich nicht vorstellen können, dass eine solche Klage gegen den Willen der Betroffenen eingereicht wird, und den Antrag der Minderheit demzufolge als bedeutungslos beurteilen, dann müssen Sie diesen Antrag auch nicht opponieren. Frau Stamm, stimmen Sie doch zu, wenn er keine Bedeutung hat. Ich bitte Sie darum.

**Koller** Arnold, Bundesrat: Ich darf Sie daran erinnern, dass wir in bezug auf die Durchsetzung dieses Gleichstellungsgesetzes ganz bewusst einen privatrechtlichen Ansatz gewählt haben. Wir bauen in erster Linie auf die Privatinitiative der Diskriminierten, sie sollen selber Klage führen. Wir haben bewusst davon Abstand genommen, dass dieses Gesetz irgendwie von staatlichen Organen, von Amtes wegen durchgesetzt würde. Wenn man aber von dieser Konzeption ausgeht und die faktischen Hindernisse kennt, die für einzelne Diskriminierte bestehen, wenn es darum geht, selber Klage zu führen, dann brauchen wir subsidiär dieses Verbandsklagerecht. Die Voraussetzungen sind klar: Es muss eine grundsätzliche Frage anstehen, die im öffentlichen Interesse steht; der Verband, der Klage führt, muss seit zwei Jahren bestehen; der Fall muss Auswirkungen auf mehrere Arbeitsverhältnisse haben; die Klage ist auf die Feststellungsklage beschränkt.
Hier muss ich Herrn Allenspach sagen, dass er einen vollständig atypischen Fall ausgewählt hat, denn die ganze bisherige Rechtsprechung zeigt doch, dass es regelmässig um sogenannte Kollektivbeschwerden geht: Sowohl im Fall der Lehrerinnen als auch im Fall der Krankenschwestern als auch im Fall der Kindergärtnerinnen ging es regelmässig um eine Mehrheit von Fällen. Der von Ihnen zitierte Fall, Herr Allenspach, ist daher wirklich vollständig atypisch: Wie kann denn ein Fall, der nur eine einzelne Person betrifft, tatsächlich Auswirkungen auf eine grosse Zahl von Arbeitsverhältnissen haben? Schon das ist sehr unwahrscheinlich. Wenn nur eine einzelne Person in Frage kommt: Wie wollen Sie für diese einzelne Person eine erfolgreiche Verbandsklage führen, wenn diese Person nicht bereit ist, mit dem Anwalt oder der Anwältin zusammenzuarbeiten? Ich muss Ihnen daher offen sagen, diesen Zusatz, Herr Allenspach, halte ich wirklich für überflüssig.
Wenn wir derartig atypische, um nicht zu sagen abstruse Fälle im Gesetz regeln, werden unsere Gesetze wirklich viel zu lang. Wo es aber um Kollektivfragen geht, um Grundsatzfragen, haben wir alle unterdessen ja eingesehen, dass gerade dann Sinn und Zweck einer Verbandsklage verfehlt würden, wenn wir sie von der Zustimmung aller betroffenen Diskriminierten abhängig machen würden.
Aus diesem Grunde bitte ich Sie, diesen Minderheitsantrag abzulehnen.

*Namentliche Abstimmung – Vote par appel nominal*
(Ref.: 1184)

*Für den Antrag der Mehrheit stimmen:*
*Votent pour la proposition de la majorité:*
Aguet, Bär, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Bäumlin, Béguelin, Bircher Peter, Bodenmann, Borel François, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bugnon, Bühlmann, Bundi, Bürgi, Carobbio, Caspar-Hutter, Comby, Danuser, Darbellay, de Dardel, David, Diener, Dormann, Duvoisin, Eggenberger, Engler, Eymann Christoph, Fankhauser, Fasel, von Felten, Gadient, Gonseth, Grendelmeier, Grossenbacher, Haering Binder, Hafner Ursula, Hämmerle, Heberlein, Herczog, Hess Peter, Hollenstein, Hubacher, Jeanprêtre, Jöri, Keller Anton, Kühne, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Maeder, Marti Werner, Matthey, Mauch Ursula, Meier Hans, Meier Samuel, Misteli, Nabholz, Ostermann, Rechsteiner, Ruckstuhl, Schmid Peter, Schnider, Segmüller, Seiler Rolf, Sieber, Singeisen, Spielmann, Stamm Judith, Steiger Hans, Strahm Rudolf, Suter, Theubet, Thür, Tschäppät Alexander, Tschopp, Vollmer, Weder Hansjürg, Wick, Wiederkehr, Zbinden, Ziegler Jean, Zisyadis, Züger (86)

*Für den Antrag der Minderheit stimmen:*
*Votent pour la proposition de la minorité:*
Allenspach, Aubry, Baumberger, Bezzola, Binder, Bischof, Blocher, Bonny, Borer Roland, Borradori, Bortoluzzi, Bührer Gerold, Chevallaz, Cincera, Cornaz, Couchepin, Deiss, Dettling, Dreher, Ducret, Eggly, Epiney, Fehr, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Friderici Charles, Fritschi Oscar, Früh, Giezendanner, Giger, Gobet, Graber, Gros Jean-Michel, Hari, Hegetschweiler, Hess Otto, Iten Joseph, Jäggi Paul, Keller Rudolf, Kern, Leu Josef, Leuba, Loeb François, Maitre, Mamie, Maspoli, Mauch Rolf, Miesch, Moser, Müller, Narbel, Neuenschwander, Oehler, Perey, Philipona, Pidoux, Raggenbass, Reimann Maximilian, Ruf, Rutishauser, Sandoz, Savary, Schenk, Scherrer Jürg, Scherrer Werner, Scheurer Rémy, Schmid Samuel, Schmidhalter, Schmied Walter, Schweingruber, Seiler Hanspeter, Spoerry, Stalder, Stamm Luzi, Steffen, Steinegger, Steinemann, Steiner Rudolf, Stucky, Tschuppert Karl, Vetterli, Wittenwiler, Wyss William, Zwahlen (84)

*Stimmen nicht – Ne votent pas:*
Aregger, Berger, Blatter, Caccia, Camponovo, Cavadini Adriano, Columberg, Dünki, Fischer-Sursee, Frey Walter, Goll, Gross Andreas, Gysin, Hildbrand, Jaeger, Jenni Peter, Maurer, Meyer Theo, Mühlemann, Nebiker, Pini, Poncet, Robert, Rohrbasser, Ruffy, Rychen, Wanner, Weyeneth, Zwygart (29)

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

**Art. 8**
*Antrag der Kommission*
*Mehrheit*
Zustimmung zum Beschluss des Ständerates
*Minderheit*
(Schmid Samuel, Allenspach, Fehr, Frey Claude, Reimann Maximilian, Ruf, Scherrer Jürg, Stamm Luzi)
Festhalten

**Art. 8**
*Proposition de la commission*
*Majorité*
Adhérer à la décision du Conseil des Etats
*Minorité*
(Schmid Samuel, Allenspach, Fehr, Frey Claude, Reimann Maximilian, Ruf, Scherrer Jürg, Stamm Luzi)
Maintenir

**Le président:** A l'article 8, la proposition de la minorité tombe. C'est une conséquence du vote intervenu à l'article 3 alinéa 2.

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

**Art. 13 Abs. 2**
*Antrag der Kommission*
*Mehrheit*
Zustimmung zum Beschluss des Ständerates
*Minderheit*
(Schmid Samuel, Allenspach, Fehr, Frey Claude, Reimann Maximilian, Ruf, Scherrer Jürg, Stamm Luzi)
Festhalten

**Art. 13 al. 2**
*Proposition de la commission*
*Majorité*
Adhérer à la décision du Conseil des Etats
*Minorité*
(Schmid Samuel, Allenspach, Fehr, Frey Claude, Reimann Maximilian, Ruf, Scherrer Jürg, Stamm Luzi)
Maintenir

**Le président:** A l'article 13, la proposition de la minorité tombe. C'est une conséquence du vote intervenu à l'article 3 alinéa 2.

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

**Ziff. 3 Art. 328**
*Antrag der Kommission*
*Abs. 1*
.... Er muss insbesondere dafür sorgen, ....
*Abs. 2*
Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

**Ch. 3 art. 328**
*Proposition de la commission*
*Al. 1*
.... moralité. En particulier, il veille ....
*Al. 2*
Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Angenommen – Adopté*

*Persönliche Erklärung – Déclaration personnelle*

**Sandoz** Suzette (L, VD): Je voulais juste signaler qu'à l'arrêté B, que nous ne pouvons plus modifier parce qu'il ne contient aucune divergence, nous acceptons d'élever le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes à peu près au rang d'office, ce qui est exactement contraire aux mesures d'économies que nous avons été censés prendre la semaine dernière. C'est la «cohérence» du Parlement!

*An den Ständerat – Au Conseil des Etats*

92.418

## Parlamentarische Initiative (Guinand) Form des eigenhändigen Testaments

## Initiative parlementaire (Guinand) Forme du testament olographe

*Zweite Phase – Deuxième étape*

Siehe Jahrgang 1993, Seite 535 – Voir année 1993, page 535

Bericht und Gesetzentwurf der RK-NR
vom 10. Mai 1994 (BBl III 516)
Rapport et projet de loi de la CAJ-CN
du 10 mai 1994 (FF III 519)

Stellungnahme des Bundesrates
vom 19. September 1994 (BBl V 607)
Avis du Conseil fédéral
du 19 septembre 1994 (FF V 594)

Kategorie IV, Art. 68 GRN – Catégorie IV, art. 68 RCN

---

*Antrag der Kommission*
Eintreten
*Proposition de la commission*
Entrer en matière

**Heberlein** Trix (R, ZH), Berichterstatterin: Am 1. Juni 1992 reichte unser früherer Ratskollege Guinand eine parlamentarische Initiative in der Form eines ausgearbeiteten Entwurfs ein, wonach die Bestimmungen des Zivilgesetzbuches (ZGB) über die Form des eigenhändigen Testaments bezüglich der Angaben des Orts der Testamentserrichtung und betreffend die Folgen beim Mangel des Datums revidiert werden sollten. Die Kommission für Rechtsfragen liess sich vom Initianten überzeugen, dass dem Grundgedanken der Revisionsanliegen zuzustimmen sei, und beschloss am 18. Januar 1993 mit 20 zu 0 Stimmen, dem Rat zu beantragen, der parlamentarischen Initiative Guinand Folge zu geben.
Der Nationalrat stimmte diesem Antrag am 19. März 1993 diskussionslos zu.
Am 9. Mai 1994 befasste sich die Kommission für Rechtsfragen erneut mit der parlamentarischen Initiative und verabschiedete die Ihnen heute unterbreitete Gesetzesänderung mit 16 zu 0 Stimmen. Worum geht es?
Nach Artikel 505 Absatz 1 des ZGB ist das eigenhändige Testament «vom Erblasser von Anfang bis zu Ende mit Einschluss der Angabe von Ort, Jahr, Monat und Tag der Errichtung von Hand niederzuschreiben sowie mit seiner Unterschrift zu versehen». Leidet diese letztwillige Verfügung an einem Formmangel, so kann sie auf Klage hin gemäss Artikel 520 Absatz 1 ZGB für ungültig erklärt werden.
Die parlamentarische Initiative verlangt nun zum einen, auf das Formerfordernis der Ortsangabe zu verzichten. Zum zweiten will sie Artikel 520 ZGB folgendermassen ergänzen: Wenn sich der Formmangel auf die Angabe von Jahr, Monat und Tag bezieht, soll die Verfügung nur dann für ungültig erklärt werden, wenn diese Angaben über die Wahrung der Form hinaus für die Verfügung von Bedeutung sind.
Die beiden Anliegen der parlamentarischen Initiative wurden von der Kommission unterschiedlich beurteilt. Bezüglich des Formerfordernisses der richtigen Ortsangabe konnten sich die Kommission und auch der Bundesrat in seiner Stellungnahme zur Initiative dem Anliegen anschliessen. Nachdem selbst das Bundesgericht seine Praxis bezüglich der Richtigkeit der Ortsangabe gelockert hatte, indem es die Angabe des Wohnortes statt des Aufenthaltsortes Spital als Errichtungsort nicht als Formmangel anerkannt hatte, rechtfertigt sich ein vollständiges Weglassen dieses Formerfordernisses. Für die Feststellung der Echtheit der letztwilligen Verfügung und die Bestimmung des anwendbaren Rechts rechtfertigt sich die Beibehaltung der Ortsangabe nicht.
Die Kommission beantragt Ihnen daher, auf dieses Formerfordernis ganz zu verzichten und Artikel 505 Absatz 1 ZGB in diesem Sinne abzuändern.
Die Mängel, welche die parlamentarische Initiative in bezug auf das Datum der Testamentserrichtung aufzeigt, sind dagegen differenzierter zu beurteilen. Richtig ist, dass dem Willen des Erblassers besser Rechnung getragen werden soll, als dies heute oft der Fall ist. Das formelle Erfordernis des Datums bezweckt die Verwirklichung des Willens des Erblassers und nicht dessen Vereitelung. Die heutige Rechtsprechung ist inkonsequent: Zum einen bewirkt ein vollständiges, aber unrichtiges Datum nicht unbedingt die Ungültigkeit, während beim unvollständigen aber richtigen Datum das Gegenteil gilt. Die vom Initianten vorgeschlagene Neuformulierung erachtete die Kommission jedoch als zu vage, da die Fälle, in denen eine letztwillige Verfügung trotz Formmangel nicht für ungültig erklärt werden soll, darin nicht konkret umschrieben werden.
Daher erarbeitete die Kommission in Zusammenarbeit mit dem EJPD einen Gegenentwurf für einen neuen Artikel 520a ZGB. Darin sollen alle Fälle mangelhafter Datierung erfasst werden, nämlich fehlendes Datum, von einem Dritten geschriebenes Datum, unvollständiges und unrichtiges Datum. Die Vermutung der Richtigkeit und damit der Gültigkeit des Testaments gilt nur für das Datum, das vom Erblasser eigenhändig geschrieben wurde. Nur wenn das Datum für die Beurteilung der Verfügungsfähigkeit, aber auch der Reihenfolge von mehreren Testamenten oder einer anderen, den Bestand der Verfügung betreffende Frage notwendig ist, kann die bezüglich Datum fehlerhafte Verfügung als ungültig erklärt werden.
Klar ist durch das Anfügen eines neuen Artikels mit eigenem Marginale, dass sich die Neuregelung nur auf das eigenhändige Testament bezieht und nicht auch auf öffentlich beurkundete Testamente. Hier ist dem Antrag Sandoz entgegenzuhalten, dass sich die Kommission ganz bewusst nur auf die Neuregelung des eigenhändigen Testaments beschränken wollte.
Zusammenfassend ersucht Sie die Kommission für Rechtsfragen einstimmig, Artikel 505 Absatz 1 ZGB im Sinne der parla-

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdruckschriften
Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées
Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali

# Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz

# Egalité entre femmes et hommes. Loi

| | |
|---|---|
| In<br>Dans<br>In | Amtliches Bulletin der Bundesversammlung<br>Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale<br>Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale |
| Jahr<br>Année<br>Anno | 1995 |
| Band<br>Volume<br>Volume | I |
| Session<br>Session<br>Sessione | Januarsession<br>Session de janvier<br>Sessione di gennaio |
| Rat<br>Conseil<br>Consiglio | Nationalrat<br>Conseil national<br>Consiglio nazionale |
| Sitzung<br>Séance<br>Seduta | 07 |
| Geschäftsnummer<br>Numéro d'objet<br>Numero dell'oggetto | 93.024 |
| Datum<br>Date<br>Data | 31.07.1995 - 08:00 |
| Seite<br>Page<br>Pagina | 185-204 |
| Ref. No | 20 025 257 |

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.