



Verhandlungsheft

**Gleichstellung von Frau und Mann.
Bundesgesetz**

**Cahier
des délibérations**

Egalité entre femmes et hommes. Loi

**Quaderno
delle deliberazioni**

93.024

**Parlamentsdienste
Services du Parlement
Servizi del Parlamento**

Verantwortlich für diese Ausgabe

Parlamentsdienste
Dokumentationszentrale
Ernst Frischknecht
031/ 322 97 31

Responsable de cette édition

Services du Parlement
Centrale de documentation
Ernst Frischknecht
031/ 322 97 31

Bezug durch:

Parlamentsdienste
Dokumentationszentrale
3003 Bern
Tel. 031/ 322 97 44
Telefax 031/ 322 82 97

S'obtient aux:

Services du Parlement
Centrale de documentation
3003 Berne
Tél. 031/ 322 97 44
Telefax 031/ 322 82 97

Inhaltsverzeichnis

Seiten

Deckblatt

1 Uebersicht über die Verhandlungen

I

rot

2 Verhandlungen der Räte

Nationalrat

09.03.1994

1

grün

17.03.1994

49

31.01.1995

82

20.03.1995

102

24.03.1995

108

Ständerat

20.09.1994

109

gelb

15.03.1995

132

24.03.1995

137

3 Bundesgesetz vom 24.03.1995

139

blau

Table des matières

Pages

Couverture

1 Résumé des délibérations

I

rouge

2 Débats dans les conseils

Conseil national

09.03.1994

1

verte

17.03.1994

49

31.01.1995

82

20.03.1995

102

24.03.1995

108

Conseil des Etats

20.09.1994

109

jaune

15.03.1995

132

24.03.1995

137

3 Loi fédérale du 24.03.1995

144

bleu

1. Uebersicht über die Verhandlungen

Résumé des délibérations

× 158/93.024 n Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz

Botschaft, Beschlusses- und Gesetzesentwürfe vom 24. Februar 1993 (BBl I, 1248) zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) und zum Bundesbeschluss über die Genehmigung einer Änderung der Verordnung über die Zuweisung der Ämter an die Departemente und der Dienste an die Bundeskanzlei.

N/S Kommissionen für Rechtsfragen

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

1994 17. März. Beschluss des Nationalrates abweichend vom Entwurf des Bundesrates.

1994 20. September. Beschluss des Ständerates abweichend vom Beschluss des Nationalrates.

1995 31. Januar. Beschluss des Nationalrates abweichend vom Beschluss des Ständerates.

1995 15. März. Beschluss des Ständerates abweichend vom Beschluss des Nationalrates.

1995 20. März. Beschluss des Nationalrates: Zustimmung.

1995 24. März. Beschluss des Nationalrates: Das Bundesgesetz wird in der Schlussabstimmung angenommen.

1995 24. März. Beschluss des Ständerates: Das Bundesgesetz wird in der Schlussabstimmung angenommen.

Bundesblatt II, 382; Ablauf der Referendumsfrist: 3. Juli 1995

2. Bundesbeschluss über die Genehmigung einer Änderung der Verordnung über die Zuweisung der Ämter an die Departemente und der Dienste an die Bundeskanzlei

1994 17. März. Beschluss des Nationalrates gemäss Entwurf des Bundesrates.

1994 20. September. Beschluss des Ständerates: Zustimmung.

1995 24. März. Beschluss des Nationalrates: Der Bundesbeschluss wird in der Schlussabstimmung angenommen.

1995 24. März. Beschluss des Ständerates: Der Bundesbeschluss wird in der Schlussabstimmung angenommen.

Dieser Beschluss wird in der Amtlichen Sammlung des Bundesrechts veröffentlicht, sobald die entsprechende Rechtsgrundlage in Kraft tritt.

× 158/93.024 n Egalité entre femmes et hommes. Loi

Message du 24 février 1993 (FF I, 1163) concernant la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité) et l'arrêté fédéral relatif à une modification de l'ordonnance concernant l'attribution des offices aux départements et des services à la Chancellerie fédérale.

N/E Commissions des affaires juridiques

1. Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes

1994 17 mars. Décision du Conseil national modifiant le projet du Conseil fédéral.

1994 20 septembre. Décision du Conseil des Etats avec des divergences.

1995 31 janvier. Décision du Conseil national avec des divergences.

1995 15 mars. Décision du Conseil des Etats avec des divergences.

1995 20 mars. Décision du Conseil national: Adhésion.

1995 24 mars. Décision du Conseil national: La loi est adoptée en votation finale.

1995 24 mars. Décision du Conseil des Etats: La loi est adoptée en votation finale.

Feuille fédérale II, 363; délai référendaire: 3 juillet 1995

2. Arrêté fédéral relatif à l'approbation d'une modification de l'ordonnance concernant l'attribution des offices aux départements et des services à la Chancellerie fédérale

1994 17 mars. Décision du Conseil national conforme au projet du Conseil fédéral.

1994 20 septembre. Décision du Conseil des Etats: Adhésion.

1995 24 mars. Décision du Conseil national: L'arrêté est adopté en votation finale.

1995 24 mars. Décision du Conseil des Etats: L'arrêté est adopté en votation finale.

Sera publié dans le Recueil des lois dès que la base légale sera en vigueur

**Nationalrat
Conseil national**

Sitzung vom

09.03.1994
17.03.1994
31.01.1995
20.03.1995
24.03.1995

(Schlussabstimmung)

Séance du

09.03.1994
17.03.1994
31.01.1995
20.03.1995
24.03.1995

(Vote final)

93.024

Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz

Egalité entre femmes et hommes. Loi

Botschaft und Beschlussentwurf vom 24. Februar 1993 (BBl 1248)
Message et projet d'arrêté du 24 février 1993 (FF 1163)
Kategorie II/III, Art. 68 GRN – Catégorie II/III, art. 68 RCN

Antrag der Kommission

Mehrheit

Eintreten

Minderheit

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

Nichteintreten

Antrag Bortoluzzi

Rückweisung an den Bundesrat
mit folgenden Aufträgen:

1. Das Diskriminierungsverbot hat auch die Eigenverantwortung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zum Ausdruck zu bringen.
2. Besondere berufliche Anforderungen und betriebliche Strukturen, insbesondere von Kleinbetrieben, sind mit einzu-beziehen.

Antrag Aubry

Rückweisung an den Bundesrat
mit dem Auftrag, anstelle des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann ein Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben auszuarbeiten.

Proposition de la commission

Majorité

Entrer en matière

Minorité

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

Ne pas entrer en matière

Proposition Bortoluzzi

Renvoi au Conseil fédéral
avec les mandats suivants:

1. L'interdiction de discriminer doit également être mise en évidence sous l'angle de la responsabilité des travailleurs.
2. Les exigences professionnelles particulières et les structures d'exploitations, notamment des petites entreprises doivent être également incluses.

Proposition Aubry

Renvoi au Conseil fédéral

pour qu'il élabore en lieu et place de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes une loi de droit privé sur l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle.

Stamm Judith (C. LU), Berichterstatterin: Wenn wir die Wichtigkeit eines Geschäfts an der Anzahl der Abänderungsanträge im Vergleich zur Zahl der Gesetzesartikel messen wollen, haben wir heute ein sehr wichtiges Geschäft vor uns. Für ein Gesetz von 18 Artikeln hatten wir in der Kommission über 70 Abänderungsanträge zu behandeln. Auch jetzt finden Sie noch mehr Minderheitsanträge als Gesetzesartikel auf der Fahne.

Dabei geht es in diesem Gesetz um etwas ganz Selbstverständliches: um die Instrumente zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann in unserem Lande. Das Gesetz will vor allem – aber nicht nur – denjenigen Instrumente in die Hand geben, die im Erwerbsleben aufgrund des Geschlechtes benachteiligt werden. Es geht um einen

Grundsatz, der in der Bundesverfassung verankert ist, also vom Volk angenommen wurde. Gegen den Grundsatz an und für sich werden denn auch selten Einwände vorgebracht. Deshalb wurde der Entwurf zu diesem Gesetz, den der Bundesrat in die Vernehmlassung schickte, auch recht gut aufgenommen. Heute, wo es um die Verabschiedung von Möglichkeiten und Instrumenten zur Verwirklichung des Grundsatzes geht, scheint die Situation schwieriger zu werden. Wir sind schon für die Gleichstellung, aber nicht für diese Gleichstellung, schien zeitweise das Motto der Kommissionsberatungen zu sein. Ein kurzer Rückblick zum Weg der Gleichstellung in der Schweiz: 1971 wurde in der Schweiz auch den Frauen die politische Mündigkeit zuerkannt. Sie wurden bezüglich des aktiven und passiven Wahlrechts den Männern gleichgestellt. 1981 wurde ein Artikel in unsere Bundesverfassung aufgenommen. Dieser Artikel 4 Absatz 2 lautet: «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.»

Verschiedene Ungleichheiten zwischen Mann und Frau wurden seit 1981 in der Bundesgesetzgebung korrigiert. Es zeigte sich aber immer wieder, dass rechtliche Gleichstellung noch nicht die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau garantiert. Das wurde besonders deutlich hinsichtlich des in der Verfassung verankerten Grundsatzes, dass Mann und Frau für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn bekommen sollten. Darüber schrieb der Bundesrat schon in seiner Botschaft über die Volksinitiative «Gleiche Rechte für Mann und Frau» vom 14. November 1979 auf Seite 64: «Der Bundesrat ist der Überzeugung, dass es sich mit dem Gerechtigkeitsempfinden, wie es seit dem Zweiten Weltkrieg im internationalen Recht und in der nationalen Rechtsordnung zahlreicher Staaten sowie in den letzten Jahren auch im Personalrecht von Bund und Kantonen Ausdruck gefunden hat, nicht mehr vereinbaren lässt, Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit schlechter zu entlohnen als Männer.» Das war vor fast 15 Jahren.

Wie steht es heute? Fortschritte wurden gemacht, aber lange nicht in genügendem Ausmass. In der Botschaft zum vorliegenden Gesetz vom 24. Februar 1993 schreibt der Bundesrat auf Seite 4: «Im übrigen hat die tatsächliche Situation der Frauen, namentlich auf dem Arbeitsmarkt, zu wenig Fortschritte gemacht. Trotz der direkten Anwendbarkeit des in der Verfassung verankerten Lohngleichheitsprinzips kam es nur zu wenigen Gerichtsfällen, und die Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau wurden nicht beseitigt.» Dabei ist festzuhalten, dass die Direktanwendbarkeit dieses Satzes im privatrechtlichen Verhältnis in der Staatsrechtsliteratur, in der arbeitsrechtlichen Literatur und in der Gerichtspraxis unbestritten ist.

Der Bundesrat reagiert mit dem vorliegenden Gesetzentwurf auf verschiedene parlamentarische Vorstösse. Er reagiert aber auch und vor allem auf die leidige Tatsache, dass die Verwirklichung der Gleichstellung von Mann und Frau in unserem Lande ein langsamer und zähflüssiger Prozess ist. Die ursprüngliche Annahme und Hoffnung, die Situation werde sich bereits aufgrund des Verfassungsartikels – Artikel 4 Absatz 2 Bundesverfassung – ändern, erwies sich als trügerisch. Wer von Ihnen das Thema «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» in den letzten Jahren etwas mitverfolgt hat, konnte anhand verschiedener Studien feststellen, dass die Löhne zwischen Männern und Frauen in unserem Lande auch bei gleichwertiger Arbeit noch immer auseinanderklaffen.

Der Öffentlichkeit zur Kenntnis kam auch, dass Frauen, die entsprechende Prozesse anstrebten, jahrelang durchhalten mussten, bis sie ein für sie positives Gerichtsurteil erreichten. Mehr als eine öffentliche Verwaltung tat sich schwer in der Anerkennung des Grundsatzes, es sei für gleichwertige Arbeit für Mann und Frau gleicher Lohn zu bezahlen. Denken Sie an die Krankenschwestern in Zürich oder an die Kindergärtnerinnen in Basel, um nur zwei Beispiele zu nennen. Es scheint auch, dass einige Gerichte solche Verfahren am liebsten wie eine heisse Kartoffel an andere Instanzen weitergeben. Es gibt viele Beweise dafür, dass für Artikel 4 Absatz 2 Bundesverfassung eine griffige Ausführungsgesetzgebung nötig ist, wenn dem

Willen des Volkes zur Gleichstellung von Mann und Frau Nachachtung verschafft werden soll.

Der Bundesrat hat die vorliegenden gesetzlichen Bestimmungen seinerzeit in zwei Varianten in die Vernehmlassung geschickt. Die eine Variante schlug die Revision einzelner Bestimmungen in verschiedenen bestehenden Gesetzen vor. Die andere Variante fasste alle Bestimmungen in einem neuen Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann zusammen. Diese Variante setzte sich in der Vernehmlassung durch, deshalb liegt Ihnen heute der Entwurf für ein neues Gesetz vor.

Ihre Kommission hat sich an neun Sitzungstagen in zwei Lesungen intensiv mit dem Gleichstellungsgesetz befasst. In der ersten Sitzung wurde ein Hearing zu allgemeinen Fragen durchgeführt, zu dem auch die Mitglieder der ständerätlichen Kommission eingeladen waren. Ihr Fachwissen stellten die folgenden Damen und Herren zur Verfügung: Frau Patricia Schulz, Rechtsanwältin, damals Lehrbeauftragte an der Universität Genf, heute Leiterin des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung von Frau und Mann, Frau Dr. Claudia Kaufmann, damals Leiterin des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, heute stellvertretende Generalsekretärin des EDI, Herr Prof. Dr. A. Haefliger, alt Bundesgerichtspräsident, Herr Dr. Christoph Steinlin, damals Vizedirektor des Bundesamtes für Justiz, jetzt Generalsekretär des EDI, Herr B. Syfrig, Rechtsanwalt, Leiter Personal Ciba Geigy AG, Basel, Frau T. Georgiadis, Personaldienstleiterin Swissair, Genf, Herr Prof. W. Linder, Forschungszentrum für schweizerische Politik.

Spezielle Hearings wurden zum Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz abgehalten. Daran nahmen folgende Damen und Herren teil: Mme Veronique Ducret, Soziologin, Genf, Herr Prof. Dr. Hans Schultz, ehemals Professor für Strafrecht, Universität Bern, Herr Prof. Dr. H. Ehmann, Professor für Arbeitsrecht, Trier (Deutschland), Frau B. Rudolf, Beauftragte für Frauenfragen bei der Firma ABB, Baden.

Der Tatbestand der sexuellen Belästigung wurde in einer Subkommission unter der Leitung von Nationalrat Iten Joseph neu erarbeitet. Zu dieser Subkommission gehörten die Nationalrätinnen Bär, Nabholz, Sandoz, Zölch und die Nationalräte Alenspach und Marti Werner. Dank diesem neuen Vorschlag dieser Subkommission blieb der Tatbestand im Gesetz. Von der Verwaltung begleiteten die Sitzungen die Damen Dr. Claudia Kaufmann und Monique Cossali vom Bundesamt für Justiz sowie die Herren Dr. Christoph Steinlin und Luzius Mader vom Bundesamt für Justiz; von den Parlamentsdiensten stand uns Brigitta Gadiant mit Rat und Tat zur Seite. All diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Verwaltung und Parlamentsdiensten gebührt unser Dank. Dank gebührt auch Herrn Bundesrat Arnold Koller, der seine Vorlage in allen Kommissionssitzungen mit Vehemenz verteidigte.

Die bundesrätliche Vorlage ist eine recht pragmatische Anpassung von Gleichstellungsvorstellungen an die schweizerische politische Wirklichkeit. Der Inhalt kann kurz wie folgt umschrieben werden: Das Gesetz gilt für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht und für alle öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse in Bund, Kantonen und Gemeinden. Das Gesetz verbietet, Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nur aufgrund ihres Geschlechts schlechter zu behandeln als andere, die mit ihnen zusammenarbeiten. Es umschreibt die Rechtsansprüche von Betroffenen und regelt die Beweislast. Eine Benachteiligung wird vermutet, wenn sie von Betroffenen glaubhaft gemacht wird. Gewerkschaften und Frauenorganisationen wird unter bestimmten Bedingungen ein Klagerecht gewährt. Gegen Racheekündigungen wird ein Schutz vorgesehen. Der Tatbestand der sexuellen Belästigung wurde, wie bereits erwähnt, in das Gesetz aufgenommen. Weitere Bestimmungen regeln die Stellung des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann und die Möglichkeit von Finanzhilfen an Förderprogramme.

In der Kommission lagen, wie bereits erwähnt, über 70 Abänderungsanträge vor; entsprechende Minderheitsanträge finden Sie auf der Fahne. Das Gesetz, das Ihnen die Mehrheit der Kommission heute vorlegt, ist noch eine Stufe pragmatischer, als es der Vorschlag des Bundesrates gewesen war. Man ver-

suchte vor allem jenen entgegenzukommen, welche auf die Praktikabilität des Gesetzes grossen Wert legten.

Ich lade Sie daher ein, der Vorlage, so wie die Mehrheit es Ihnen vorschlägt, zuzustimmen. Auf die Einzelheiten werden die Kommissionssprecher bei den einzelnen Artikeln eingehen. Ein Nichteintretensantrag, der von Frau Sandoz vertreten werden wird, wurde von der Kommission mit 19 zu 4 Stimmen bei 2 Enthaltungen klar abgelehnt. Am Schluss der Beratungen wurde das Gesetz mit 14 zu 3 Stimmen bei 4 Enthaltungen angenommen.

Ich bitte Sie um Eintreten auf die Vorlage und um Zustimmung zu den Anträgen der Mehrheit der Kommission.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: Ce rapport est articulé en quatre parties: première partie, quelques réflexions générales; deuxième partie, la nécessité de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes; troisième partie, le contenu de la loi; quatrième partie, les travaux de la commission.

Tout d'abord quelques réflexions de caractère général. «Le sexisme est encore à notre époque la chose au monde la mieux partagée. C'est le sexisme ordinaire si souvent et copieusement dénoncé, celui qui, quotidiennement, par les images, les stéréotypes, la publicité et tout notre environnement culturel, fait des femmes des êtres que l'on infériorise.» En s'exprimant ainsi, Yvette Roudy, ancienne ministre de la condition féminine en France, met en évidence le chemin qu'il reste à parcourir entre l'égalité des droits acquis de haute lutte par les femmes et leur difficile concrétisation dans la vie de tous les jours.

En effet, s'il a fallu 100 ans pour obtenir le droit de vote et d'éligibilité en 1971, 10 ans ont suffi pour inscrire dans la Constitution fédérale, en 1981, le principe de l'égalité des droits. Mais aucune loi d'application n'a encore été adoptée par le Parlement. Cependant, les textes légaux, si importants soient-ils, n'ont malheureusement que peu d'influence sur les images de la femme – ces belles images, comme le disait Simone de Beauvoir –, ancrées dans les esprits dès le plus jeune âge. Aussi, l'information, l'éducation et la formation sont certainement les moyens les plus efficaces pour combattre ces stéréotypes qui conditionnent les réactions, les habitudes et les comportements sexistes des hommes et des femmes. Ces stéréotypes rôdent encore trop souvent dans les manuels scolaires.

Changer, cela prend du temps, du courage et de l'énergie, car l'inégalité entre les femmes et les hommes s'est progressivement infiltrée dans l'inconscient collectif. Les femmes ne doivent pas se contenter d'imiter les hommes pour prendre leur place. Ce serait une erreur, vous le savez bien, car vous connaissez suffisamment les hommes, Mesdames, pour savoir qu'ils ont beaucoup de défauts.

Nous devons collaborer et mettre en commun nos dons complémentaires, dans les classes mixtes, par exemple. Il est évident que les jeunes d'un sexe contribuent à l'éducation des autres et que la mixité, malgré tous les risques qu'on évoquait autrefois pour la condamner, est un gage de qualité, d'équilibre et d'éducation. La tâche est d'importance et s'avère plus difficile que ce que l'on aurait pu espérer après les acquis de 1971 concernant le droit de vote, de 1981 à propos de l'égalité des droits et de 1988 avec le nouveau droit matrimonial.

Deuxième partie, la nécessité d'une loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes: le 14 juin 1981, le peuple et les cantons suisses ont donc adopté un nouvel article 4 alinéa 2 de la constitution qui stipule: «L'homme et la femme sont égaux en droits. La loi pourvoit à l'égalité, en particulier dans les domaines de la famille, de l'instruction et du travail. Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.»

Plus d'une décennie après l'adoption du nouvel article constitutionnel, l'égalité des droits entre femmes et hommes dans la législation fédérale est en voie de réalisation. Des progrès significatifs ont certes été réalisés dans maints domaines importants, tels que la formation par exemple. En effet, dans notre pays, l'écart de formation entre les hommes et les femmes tend fort heureusement à s'amenuiser. Les femmes représentent en 1991 quelque 45 pour cent des étudiants du degré secondaire supérieur; il s'agit des écoles préparant à la maturité.

des écoles normales et des écoles de formation professionnelle. L'écart est plus grand dans les écoles du niveau tertiaire non universitaire, les femmes représentant environ 35 pour cent des effectifs. Quant aux universités, les femmes sont relativement bien représentées avec un taux de 39 pour cent. Elles sont sous-représentées dans les écoles techniques et les écoles professionnelles supérieures, respectivement ? et 15 pour cent. Pour l'année scolaire 1990/91, les femmes représentent moins de 4 pour cent des effectifs dans les écoles d'ingénieurs ETS.

Mais les femmes sont encore victimes de nombreuses discriminations qui ne disparaîtront qu'avec l'application d'une politique globale d'égalité de chances. Dans cette optique, l'éducation des enfants et des adolescents revêt une importance capitale pour modifier les mentalités. En d'autres termes, on ne décrète point l'égalité, on la réalise concrètement en changeant progressivement les mentalités et les comportements, en sachant que souvent une stratégie fondée sur la persuasion est plus efficace qu'une stratégie de la contrainte.

Quant à l'écart de rémunération entre hommes et femmes, il reste encore très important. Certes, on peut expliquer une partie de la différence de salaire par le fait qu'en moyenne les femmes jouissent d'une expérience professionnelle plus courte, due à des interruptions de l'activité lucrative pour des raisons familiales, et d'une formation professionnelle moins poussée. Mais une part non négligeable de l'écart de salaire, de l'ordre de 10 à 20 pour cent, ne peut en aucun cas être expliquée que par des facteurs liés à la situation très différente des femmes et des hommes sur le marché du travail. Cette part est indéniablement la résultante d'une discrimination salariale dont souffrent les femmes dans notre pays, tout comme sur le plan international.

Actuellement, en Suisse, l'application du principe «un salaire égal pour un travail de valeur égale» prévu par la constitution se révèle largement inefficace, en raison notamment des difficultés de preuve, des risques sur le plan professionnel et du coût du procès pour les travailleuses.

Dès lors, il faut impérativement s'attaquer à cette discrimination salariale avec le concours des partenaires privés et publics. C'est dans cet esprit que la loi sur l'égalité a été proposée. Elle s'applique à l'ensemble des travailleurs du secteur privé ainsi qu'aux agents de la fonction publique fédérale, cantonale et communale.

Troisième partie: le contenu de la loi. Dans le cadre de la consultation organisée à cet effet, deux variantes avaient été proposées par le Conseil fédéral. Première variante, une loi fédérale unique sur l'égalité entre femmes et hommes, et deuxième variante, une révision des lois spéciales: le Code des obligations et le statut des fonctionnaires.

En se fondant sur les résultats positifs de la procédure de consultation, le Conseil fédéral a opté pour une loi unique plutôt que de prévoir des dispositions disséminées. Ce faisant, il a exprimé très clairement une volonté politique d'agir sur tous les rapports de travail, privés et publics, aux niveaux fédéral, cantonal et communal. La portée symbolique de la solution retenue présente indéniablement un grand intérêt pour la promotion d'une politique globale active de correction des inégalités qui frappent injustement la condition féminine.

Les principaux éléments de ce projet de loi sont au nombre de quatre. Je ne ferai que les citer: 1. interdiction de discriminer; 2. allègement du fardeau de la preuve; 3. droit d'agir des organisations pour régler des questions ayant une portée générale; enfin, 4. protection contre le congé de rétorsion. En outre, ce projet contient des dispositions relatives à la discrimination engendrée par du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le projet prévoit également la possibilité d'accorder des aides financières afin de soutenir des programmes ayant un caractère exemplaire, ou innovateur, en matière de promotion de la condition féminine. Enfin, le projet confère au Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes un statut correspondant à celui d'un office fédéral.

En résumé, ce projet de loi qui, comme l'a relevé M^{me} Stamm Judith, fait suite à toute une série d'interventions parlementaires consiste précisément à renforcer de manière significative la position de la femme sur le marché du travail.

Quatrième et dernière partie, les travaux de la commission. La commission plénière, présidée par M. Reimann Maximilian, a consacré près d'une année à l'étude de cet important projet de loi. Elle a tenu neuf séances, et une sous-commission, sous la direction de M. Iten Joseph, a traité en particulier de la délicate problématique du harcèlement sexuel à la place de travail. L'article 3bis est le fruit de sa cogitation. Plusieurs experts ont été auditionnés par la commission.

M^{me} Stamm a énuméré tout à l'heure les différentes personnes qui ont été entendues. Je m'associe aux remerciements qu'elle a présentés à leur égard. Par ailleurs, plusieurs collaboratrices et collaborateurs de l'administration fédérale ont apporté une contribution décisive aux travaux de la commission parlementaire. Il s'agit de M^{mes} Cossali et Kaufmann et de MM. Mader, Roncoroni et Steinlin. Au nom de la commission, je tiens à leur exprimer notre vive reconnaissance, ainsi qu'aux Services du Parlement. J'adresse également des remerciements spéciaux à M. Koller, conseiller fédéral, pour son engagement en faveur de la cause féminine, ainsi qu'à M^{me} Cossali et à M. Mader pour leur aide très précieuse.

Les nombreuses propositions discutées au sein de la commission plénière et toutes les propositions de minorité contenues dans le dépliant témoignent à la fois de l'intérêt porté à la matière et des approches fort différentes de cette délicate question de l'égalité des droits entre femmes et hommes. Diverses propositions ont été faites au sein de la commission afin d'éviter que la promotion de l'égalité des droits n'engendre des tracasseries administratives inutiles au détriment des petites et moyennes entreprises. Je pense que c'est là aussi un élément important qu'il faut prendre en considération dans l'analyse de ce projet.

Le projet issu des travaux de la commission souffre bien sûr d'un certain nombre d'imperfections. Il a toutefois le mérite d'offrir des moyens concrets de sortir de la léthargie actuelle et de permettre à notre pays de poursuivre l'application d'une politique plus active d'égalité des droits entre les hommes et les femmes, en portant l'accent surtout sur les inégalités salariales. Nous reviendrons bien sûr plus en détail sur certaines propositions lors de la discussion article par article de ce projet de loi.

Au nom d'une forte majorité de la commission, à raison de 19 voix contre 4 et avec 2 abstentions, je vous invite chaleureusement à entrer en matière et à refuser, par voie de conséquence, la proposition de minorité Sandoz. Je vous signale aussi qu'au vote sur l'ensemble le projet de loi amendé a été accepté par la commission par 14 voix contre 3 et avec 4 abstentions.

Selon le Conseil fédéral, le projet de loi sur l'égalité entre femmes et hommes ne constitue que la première étape de la réalisation de l'égalité des chances dans l'emploi, et s'inscrit dans un projet plus large visant à améliorer la situation de la femme dans tous les domaines de la société. La mise en oeuvre de ce projet d'ensemble incombera non seulement à la Confédération, mais aussi aux cantons, aux communes et aux particuliers dans leurs tâches respectives. La réalisation du postulat de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle répond également à une nécessité économique. En effet, l'économie suisse a besoin de cet important potentiel humain et technique pour assurer son avenir.

Sans oublier, et ce sera ma conclusion, le rôle indispensable de la femme au sein de la famille, sa participation active à la société en général et à la vie professionnelle en particulier constitue la pierre angulaire du développement futur dans les domaines économique, social et humain. La femme n'est-elle pas porteuse d'un nouvel humanisme, symbolisé par cette merveilleuse pensée tirée de la tragédie grecque de Sophocle. Antigone: «Je ne suis pas née pour haïr, mais pour aimer»?

Sandoz Suzette (L, VD), porte-parole de la minorité: Si le projet de loi qu'on nous présente aujourd'hui concernait la réalisation ou la concrétisation de l'égalité dans le domaine professionnel, et en particulier en ce qui concerne les salaires, en droit privé, j'entrerais en matière; de même d'ailleurs, s'il y avait comme complément des dispositions concernant l'égalité professionnelle en droit public fédéral.

La preuve, c'est que le groupe libéral a, il y a deux ans déjà, déposé une initiative parlementaire demandant l'égalité de salaires dans le Code des obligations, dans le contrat de travail. Cette demande allait d'ailleurs au-delà de ce qu'assure actuellement la jurisprudence du Tribunal fédéral, puisque nous donnions la compétence au juge de fixer le salaire à futur, et nous la donnions expressément. Cette initiative reprenait exactement la proposition de la majorité de la commission actuelle en ce qui concerne l'allègement du fardeau de la preuve. Il y a en effet, dans le domaine professionnel, et en particulier dans le domaine professionnel privé, certains problèmes en matière de concrétisation de l'égalité, et c'est un domaine dans lequel il serait parfaitement souhaitable et possible d'entrer en matière, si tant est que la loi qu'on nous propose y soit limitée. Or si je vous invite, avec d'autres signataires, à ne pas entrer en matière sur cette loi, c'est parce qu'elle est anticonstitutionnelle et liberticide. Anticonstitutionnelle, je m'explique: l'article 4 alinéa 2 demande, et c'est juste, l'égalité entre les sexes, et que cette égalité soit réalisée par la loi. Mais à ma connaissance, l'article 4 alinéa 2 n'a pas abrogé l'article 3, ni l'article 64 de la Constitution fédérale. Or, je vous rappelle que l'article 64 ne donne la compétence à la Constitution fédérale qu'en matière de droit privé, et que l'article 3 pose le principe que les cantons sont compétents dans tous les domaines qu'ils n'ont pas expressément délégués à la Confédération, c'est-à-dire notamment dans les domaines du droit public. Je vous invite à regarder notamment l'article 2 du projet de loi dont nous débattons actuellement, et vous constaterez qu'il prévoit que cette loi fédérale s'applique dans le domaine du droit public fédéral, cantonal et communal; le droit communal faisant partie du droit cantonal, je n'épilouèrerais pas. Elle est donc foncièrement anticonstitutionnelle, et c'est extrêmement grave, parce que vous savez comme moi que la constitution est la première garante de la liberté, de la protection contre l'arbitraire, et l'arbitraire est toujours une menace contre l'égalité. Voilà un premier motif de ne pas entrer en matière.

Deuxième motif: la loi est liberticide. Elle est liberticide à trois points de vue, notamment. D'abord, si vous groupez l'article 1er et un certain article 16 alinéa 1er, vous constatez que l'article 1er donne pour but à la loi de réaliser l'égalité de fait. L'égalité de fait, c'est celle que l'on obtient par la trique. C'est celle qui implique à l'article 16 alinéa 1er qu'un Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes ait pour compétence d'assurer l'égalité dans tous les domaines. Cette manière de procéder rappelle étonnamment la façon dont Pierre le Grand, au début du XVIIIe siècle, avait procédé pour assurer l'égalité entre sa population et la population occidentale, le procédé auquel avait recouru Atatürk au début du XXe siècle pour assurer l'égalité entre les mœurs de son pays et celles des pays occidentaux.

Ne vous y trompez pas, l'esprit liberticide de la loi se manifeste, aujourd'hui déjà, indirectement, dans cet appel que vous avez reçu de l'Union syndicale suisse qui dit: «Venez surveiller de près nos conseillères et nos conseillers nationaux.» A partir du moment où l'on peut inciter un public à venir surveiller des personnes dont la constitution dit qu'elles votent sans instructions, il est bien évident que l'on exprime une volonté liberticide dont la loi n'est d'ailleurs que l'un des reflets.

Liberticide aussi, la loi, dans la mesure où, à l'article 3 alinéa 3, elle prévoit la possibilité des mesures incitatives. Vous savez que ce sont notamment les quotas, quotas refusés à quatre reprises déjà dans ce Parlement, et qui sont une atteinte à la liberté et à la dignité de la personne réduite à son sexe pour faire nombre. Liberticide enfin, la loi l'est encore dans la mesure où elle concerne aussi l'embauche, tant il est vrai que personne ne peut être contraint d'engager quelqu'un. Vous savez comme moi que la liberté contractuelle est la seule garantie du respect réciproque entre employés et employeurs.

Un nombre considérable de femmes de ce pays, si j'en crois les lettres, les téléphones, les interventions personnelles que j'ai reçus, comme d'ailleurs un nombre considérable de citoyens de ce pays considèrent que l'égalité est une condition ou un moyen de la liberté. Ils considèrent aussi que le respect de la constitution est un moyen d'assurer la liberté, la démocratie et l'égalité parce que c'est la lutte contre l'arbitraire.

Au nom de ces citoyens-là et au nom des cosignataires de la proposition de minorité, je demande aux parlementaires d'honneur qui ont à cœur de respecter la constitution et la liberté de refuser d'entrer en matière.

Bortoluzzi Toni (V, ZH): Ich bitte Sie, dieses Gesetz an den Bundesrat zurückzuweisen. Nebst unbestrittenen Anliegen haben Bereiche in dieses Gesetz Aufnahme gefunden, die auch bei gutem Willen zur Gleichstellung völlig realitätsfremd sind.

Die Arbeitgeber werden wieder einmal mehr oder weniger für alles und jedes, was im Betrieb passiert, verantwortlich gemacht. Wenn das in Uebersee und in der EU so gehandhabt wird, wie ich es der Botschaft entnommen habe, heisst das noch lange nicht, dass es auch für uns gut, geschweige denn vernünftig sein soll. Mit keinem Wort wird – weder im Gesetz noch in der Botschaft – darauf aufmerksam gemacht, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrem Verhalten und Benehmen am Arbeitsplatz auch Verantwortung übernehmen müssen, d. h. zur Durchführung des Gesetzes etwas beitragen können.

Man kann dem Arbeitgeber die Lohnfrage überlassen. Dagegen ist nichts einzuwenden. Diese Verantwortung muss und kann auch wahrgenommen werden. Dafür braucht es allerdings nicht ein so umfangreiches Gesetz. Es sprechen zwar alle von Deregulierung. Was wir mit diesem Gesetz tun, ist aber das pure Gegenteil. Dieses Gesetz ist in hohem Masse wirtschaftsfeindlich.

Zum ersten Punkt meines Rückweisungsantrages: Dass man dem Arbeitgeber – ob in der Version des Bundesrates, der Minderheit oder auch der Mehrheit – die Verantwortung für sexuelle Belästigungen (als Beispiel) mehr oder weniger allein übertragen will, ist für mich schlicht nicht zumutbar. Auch die Angestellten sind in diesem Bereiche in die Pflicht zu nehmen. Ich möchte Ihnen Beispiele ersparen. Sie alle kennen, wenn Sie ehrlich sind, die nicht wenig vorkommenden provokativen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Dieser Umstand ist im Gesetz unter anderem angemessen zu berücksichtigen.

Zum zweiten Punkt, für mich ist das der wichtigere: Der grössere Teil der Unternehmungen in unserem Land sind kleinere und mittlere Betriebe. Tausende von Betrieben beschäftigen bis zu 10 oder 20 Angestellte. Unter Berücksichtigung der beruflichen Besonderheiten sind diese Betriebe in keiner Art und Weise in dieses Gesetz einbezogen worden. In der Botschaft, Seite 50, sagt man, dass das Geschlecht grundsätzlich nicht als Kriterium verwendet werden darf. Dann werden die Ausnahmen aufgelistet: der Priester, das Frauenhaus, der Dressman, das Mannequin, die Sängerin und der Sänger. Im weiteren heisst es, dass bei einem sachlich gerechtfertigten Kriterium keine Diskriminierung vorliegt. Aber was heisst «sachlich gerechtfertigt»? Ich finde nichts darüber. Dem Geist des Gesetzes folgend muss ich daraus schliessen, dass ich mit meinem Betrieb von dieser Bestimmung des sachlichen Kriteriums ausgeschlossen bin. Ich wäre aber darauf angewiesen, von meiner Betriebsstruktur her, dass ich nebst der beruflichen Anforderung auch überdurchschnittliche körperliche Anforderungen stellen kann. Davon lesen Sie nirgends etwas. Sie verpflichten Kleinbetriebe, wenn sie eine ihrer zwei, drei oder vier Stellen neu zu besetzen haben, ohne Rücksicht auf das Geschlecht auszuschreiben und zu besetzen.

Dazu kommt die undifferenzierte Aufgabenzuteilung, die mir geradezu unvernünftig erscheint, ohne praktischen Bezug. Ich finde nirgends einen Hinweis auf Zimmereibetriebe, Metzgereien, Dachdecker, Schreiner, Schlosser usw. Sie werden aber kaum in der Lage sein, diesen gesetzlichen Auftrag ordnungsgemäss auszuführen.

Ich habe Verständnis dafür, dass viele von Ihnen diese Abläufe nicht kennen. Ich bitte Sie aber, schreiben Sie nicht solche Sachen in ein Gesetz! Bei diesen Leuten werden Sie nachher nicht mehr ernst genommen. Man macht Ausführungen über Priester und Mannequins, aber über die Zehntausende von Kleinbetrieben wird nichts ausgesagt! Ich frage Sie: Wollen Sie diese Betriebe zerstören, oder was wollen Sie? Ich nehme einmal an, dass das nicht Ihre Absicht ist.

Ich bitte Sie dringend, diese besonderen Umstände im Gesetz zu berücksichtigen und meinem Rückweisungsantrag zuzustimmen.

Aubry Geneviève (R, BE): La loi qui nous occupe est attendue depuis 1981 et je peux comprendre une certaine impatience, même une grande impatience des femmes, pour qu'enfin elle soit votée. Mais, depuis 1974, j'ai travaillé pour que les femmes aient une place égale à celle de l'homme dans notre société et je constate aujourd'hui, 13 ans après 1981, que tout n'est, hélas, pas encore parfait. Mais une société l'est-elle réellement jamais?

Nous devons encore lutter pour obtenir cette égalité qui est au programme de tous nos partis, sans exception pour le Parti radical. Mais il y a des choses que je me refuse à accepter: c'est de voter une loi sous la menace – c'est ici le cas, car la correspondance qui s'est accumulée sur mon bureau relève d'un régime d'intégristes –, c'est ensuite de pénaliser encore davantage les femmes par des articles de loi irréalistes et, en dernier lieu, c'est de faire peser une menace sur les PME, sur l'économie, qui apporte un bien-être aux femmes et aux hommes de ce pays.

Ceci afin d'expliquer que ma proposition de renvoi de cette loi au Conseil fédéral a un seul but: c'est qu'il élabore une loi de droit privé sur l'égalité entre femmes et hommes, qui s'attache uniquement à la vie professionnelle. La loi que nous devons traiter a un mandat plus large, celle que je demande au Conseil fédéral sera limitée au domaine du travail. Je ne refuse donc pas une loi – que ça soit bien compris – sur l'égalité entre femmes et hommes, je demande à ce qu'elle soit limitée dans le domaine du travail et le domaine professionnel.

A mon avis, les femmes ne doivent pas se mouvoir dans le monde professionnel avec un handicap, si nous voulons réellement jouer cette carte essentielle de l'égalité. Or, cette loi, comme je vous l'ai dit, est un mélange de droit public et de droit privé – M^{me} Sandoz, ma collègue, étant professeur de droit connaît beaucoup mieux ce domaine –, et elle nous amène à une surproduction administrative, aussi bien au niveau de l'employeur que des instances de conciliation et des tribunaux. C'est une bureaucratie insupportable – M. Bortoluzzi vous l'a dit – et un danger pour les petites entreprises, les artisans, les commerçants et les petits patrons. Je veux croire que ce n'est pas ce que veulent les femmes raisonnables de ce pays, car je les représente aussi ici, sans soleil et sans menaces de surveillance des parlementaires selon leur vote.

Parlons aussi un peu du harcèlement sexuel, que je ne nie pas, car il existe malheureusement réellement. Mais je ne voudrais pas mettre uniquement la faute du côté masculin lorsque je vois à la place de travail certaines tenues féminines qui sont une provocation ou une invite à des gestes qui passeront par la suite pour du harcèlement sexuel. C'est l'article 7 qui, à son alinéa 2, rend l'employeur responsable de ce qui peut se passer entre deux employés. C'est lui qui peut être obligé par un tribunal à verser une indemnité au travailleur. Trouvez-vous cela juste et normal? Et peut-être – ce à quoi vous n'avez pas réfléchi en faisant cette loi – cet employeur est-il aussi une femme, car de plus en plus nous avons des femmes qui sont des employeurs? Un petit patron, d'autre part – je le sais par expérience pour avoir travaillé plusieurs années dans un bureau où il y avait 18 hommes et une femme, la secrétaire – et ça n'était pas moi – doit partir, quitter son bureau, chercher du travail à l'extérieur, avoir des contacts avec les clients, il ne peut donc avoir l'œil sur tous ses employés.

Et c'est lui qu'on rendrait responsable à la place de celui qui a commis la faute? Non, ça je ne peux pas l'accepter!

Il y a encore un autre problème: au moment où sévit un chômage grave dans notre pays, nous essayons de déréglementer tout ce qui est possible pour retrouver des places de travail. Nous voulons des allègements dans les rapports administratifs et voilà qu'on surcharge encore le bateau afin de le faire couler. Une partie de ce projet de loi, à mes yeux, traite la femme, dans certains articles, comme une mineure incapable de prendre ses responsabilités. Or, les femmes, aujourd'hui, ne sont plus confinées dans les trop célèbres «trois K» contre

lesquels j'ai combattu depuis mon enfance, c'est-à-dire «Kirche, Kinder, Küche». Elles ont les mêmes possibilités de formation que les hommes si elles le veulent. Elles ont le choix de la carrière, du mariage, des enfants. Elles ont la liberté de manifestation et même de nous menacer comme je vous l'ai déjà dit. Mais, comme pour les hommes, il y a plusieurs types de femmes et celles que je représente à cette tribune se refusent à exercer des pressions et à participer à des manifestations pour obtenir l'égalité de salaire et le respect de leur personne. Elles se refusent à ce qu'on parle dans certains groupes au nom de toutes les femmes de ce pays et elles refusent également d'être prises dans le filet d'une loi qui les entravera dans leur profession. Elles veulent pouvoir accéder à des postes à responsabilités comme un homme peut le faire et non pas parce qu'elles pourraient impressionner un futur employeur en le menaçant de discrimination.

J'en arrive à un autre point de la loi qui me la fait également refuser, c'est celui du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes qui devrait devenir un office fédéral. Quand je vois – permettez-moi de l'appeler comme ça, de Gaulle n'aurait pas fait autrement – ce «machin» qu'on nous adresse régulièrement, je ne vois pas la raison de mettre un office à disposition de l'égalité entre femmes et hommes. Nous vivons maintenant dans une période de restriction de crédits, de manque d'argent, et c'est le moment où on veut proposer la création d'un office fédéral. C'est une dépense extrêmement importante avec tout le personnel que cela exige, avec un travail de peu d'influence aussi bien sur les hommes que sur les femmes. C'est une revue qu'on nous offre une fois par mois et qui parle de cette catégorie-là uniquement, mais pas des autres. C'est là, déjà, qu'il y a discrimination et ségrégation, et cela je ne l'accepterai pas. C'est tomber dans un piège: si nous acceptons la création d'un tel office, en fait, pourquoi ne pas faire un office pour la jeunesse, un office pour les personnes âgées, les retraités, etc.?

Je conclus que nous obtiendrons plus facilement une égalité réelle entre femmes et hommes si nous sommes partenaires, parce que nous sommes complémentaires et non rivaux.

Je vous demande d'appuyer ma proposition de renvoi au Conseil fédéral pour qu'il élabore, en lieu et place d'une loi sur l'égalité entre femmes et hommes, une loi de droit privé sur l'égalité entre femmes et hommes, limitée à la vie professionnelle.

Zölich Elisabeth (V, BE): Erlauben Sie mir eine Vorbemerkung: Wir haben im Vorfeld dieser Debatte zahlreiche Briefe erhalten. Sie wurden «im Namen der Frauen» geschrieben. Niemand kann für sich in Anspruch nehmen, hier an diesem Pult generell im Namen aller Frauen zu sprechen. Auch Frauen unter sich haben – zum Glück – unterschiedliche Auffassungen über die Gestaltung unserer Gesellschaft und über die Gestaltung der Partnerschaft zwischen Männern und Frauen. Wenn ich als bürgerliche Frau für ein Gleichstellungsgesetz eintrete, das zum Teil weniger weit geht als die Fassung des Bundesrates oder die Anträge unserer rotgrünen Kolleginnen und Kollegen, dann nehmen auch wir bürgerlichen Frauen für uns in Anspruch, einen grossen Teil von Frauen hinter uns zu wissen. Auch bürgerliche Frauen vertreten Frauenanliegen, und wir lassen uns nicht aufreihen zwischen «Alles oder nichts» oder zwischen extrem linken und extrem rechten Positionen.

Zur Vorlage: «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.» So steht es in unserer Bundesverfassung. Heute, gut zwölf Jahre nach der Verankerung dieses Artikels, stellen wir folgendes fest: Sämtliche vorliegenden Zahlen und Studien gehen von einer Lohndifferenz zwischen Mann und Frau von zwischen 20 und 30 Prozent aus, die zu einem grossen Teil nicht anders als durch eine Schlechterstellung der Frauen erklärt werden kann. Studien haben auch gezeigt, dass Frauen zum Teil nicht nur schlechter entlohnt werden, sondern sie werden auch weniger häufig befördert, können seltener an Aus- und Weiterbildungsprogrammen teilnehmen und werden offensichtlich auch leichter

entlassen. Dies gilt sowohl für verheiratete als auch für unverheiratete Frauen.

Solange – insbesondere im Erwerbsleben – die Gleichstellung von Mann und Frau nicht erreicht ist, braucht es ein Gleichstellungsgesetz. Das ist nicht nur ein politisches Credo, wir haben auch aus juristischer Sicht die Pflicht, Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung gesetzgeberisch umzusetzen.

Die Frage der Gleichberechtigung und der Gleichstellung zwischen Mann und Frau ist jedoch vorerst eine Frage der Einstellung unserer Gesellschaft gegenüber der Partnerschaft zwischen Männern und Frauen. Dieser partnerschaftliche Gedanke muss wachsen und entwickelt werden, und wir befinden uns mitten in diesem Prozess. Das Ziel ist noch lange nicht erreicht, aber wir sind auf dem Weg dazu.

Ich glaube, dass das Gleichstellungsgesetz eine Signalwirkung entfalten wird. Wir können damit für Fragen der Gleichstellung sensibilisieren und diesen Prozess weiterführen und beschleunigen.

Meiner Meinung nach ist auch die Wettbewerbsneutralität solcher Gesetze sehr wichtig. Gesetze, die Ungleichbehandlungen zulassen, beinhalten auch Wettbewerbsverfälschungen. Ein Gutachten kommt zum Schluss, dass die Gleichstellung durchaus auch im Interesse der Unternehmen und der Gesamtwirtschaft liegt, da es nicht im Interesse dieser Gesamtwirtschaft sein kann, wenn gut ausgebildete Frauen durch tiefere Löhne benachteiligt und damit letztlich in vielen Fällen vielleicht sogar vom Arbeitsmarkt ferngehalten würden.

Im Namen der SVP-Fraktion beantrage ich Ihnen daher, auf das Gesetz einzutreten und den Nichteintretensantrag der Minderheit abzulehnen.

Wir begrüßen insbesondere die Verankerung des Diskriminierungsverbotes im Gesetz. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder auf eine Schwangerschaft. Eine Diskriminierung ist jede Benachteiligung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird. Auch sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind Diskriminierungen. Solche Belästigungen beeinträchtigen die Würde der betroffenen Person. Wir legen jedoch Wert darauf, dass der Tatbestand der sexuellen Belästigung genauer umschrieben wird, als es in der Fassung des Bundesrates der Fall ist. Insbesondere soll keine Diskriminierung angenommen werden, wenn Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen beweisen, dass sie die Massnahmen getroffen haben, die nach der Erfahrung zur Verhinderung sexueller Belästigungen notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können.

War die Diskriminierung schwerwiegend und wirkt sie sich nach ihrer Beseitigung weiterhin störend aus, soll der betroffenen Person eine Entschädigung ausgerichtet werden können. Wir werden daher bei Artikel 3bis, Artikel 4 Absatz 2bis und Artikel 7 der Fassung der Kommissionmehrheit zustimmen und die weiter gehenden Minderheitsanträge ablehnen.

Für die SVP-Fraktion stehen weitere Massnahmen zur besseren Durchsetzung des Rechts auf gleichen Lohn und des Rechts auf Gleichbehandlung im Erwerbsleben im Vordergrund. Zwar könnte der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit direkt aufgrund von Artikel 4 der Bundesverfassung eingeklagt werden. Die Praxis zeigt aber, dass von dieser Möglichkeit trotz vorhandener Lohndifferenzen nur selten Gebrauch gemacht wurde. Wir müssen davon ausgehen, dass der fehlende Kündigungsschutz das Haupthindernis dafür war, dass nicht mehr Klagen eingereicht wurden. Dieser Kündigungsschutz ist jetzt in Artikel 10 vorgesehen; wir werden dort der Mehrheit und damit dem Bundesrat zustimmen.

Aber auch die schwierige Beweislage ist ein Hindernis dafür, dass Frauen ihr Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit nur selten direkt gestützt auf die Verfassung einklagen. Hier wollen wir eine Hilfestellung anbieten und Beweiserleichterungen bei Lohndiskriminierungen im Gesetz verankern. Insbesondere bei Lohnfragen ist die Informationslage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin einseitig verteilt. Die Arbeitnehmerin kann hier in der Regel den Beweis nicht füh-

ren, weil sie keine Einsicht in Vergleichsfälle hat. Deshalb muss der Arbeitgeber hier die Informationen auf den Tisch legen. Die Diskriminierung soll daher vermutet werden, wenn sie von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Die Mehrheit der SVP-Fraktion lehnt das Klage- und Beschwerderecht von Organisationen ab und wird bei Artikel 6 der Minderheit II (Sandoz) zustimmen. Eine starke Minderheit der Fraktion, wozu in diesem Punkt auch ich persönlich gehöre, wird einem modifizierten Klage- und Beschwerderecht von Organisationen gemäss Antrag der Minderheit I (Allenspach) zustimmen. Voraussetzung ist jedoch, dass die Organisationen von nationaler oder regionaler Bedeutung sind, dass sie seit mindestens drei Jahren bestehen und die Diskriminierung mit dem Einverständnis der betroffenen Person feststellen lassen.

Dies, in groben Zügen, die Haltung der SVP-Fraktion. Wir werden unsere Anträge in der Detailberatung weiter begründen. Vorerst bitte ich Sie, namens der SVP-Fraktion auf die Vorlage einzutreten und die Rückweisungsanträge abzulehnen.

Tschopp Peter (R, GE): Tout comme M^{me} Zölch, je vous recommande, au nom du groupe radical, d'entrer en matière et de rejeter les propositions de renvoi.

Cette loi – point n'est besoin d'être juriste – est devenue clairement et doublement indispensable. D'abord, c'est une loi d'application d'une norme constitutionnelle on ne peut plus claire. Deuxièmement, l'intégration sociale et économique de la femme dans le circuit formel de l'économie et du tissu social est malgré tout l'un des faits les plus importants de cette fin de siècle. Tout le monde l'a reconnu – nous, avec quelque retard –, mais il n'est jamais trop tard pour bien faire, car des discriminations économiques existent bel et bien.

Il y a des discriminations que nous considérons comme légitimes. Songez par exemple au statut des étrangers résidents! Mais, il est des discriminations qui sont devenues surannées et qu'il faut gommer au plus vite.

En parlant de ces discriminations, nous visons en particulier les discriminations salariales, de carrière ou de formation dont le seul facteur principal explicatif est l'appartenance à un sexe, en particulier féminin.

Ces discriminations structurelles et conjoncturelles sont souvent minimisées. On fait état d'un manque de données. Il y a une étude qui va paraître incessamment, due à la plume de M^{me} Martine Boimont, qui montre que cette discrimination est plus forte qu'on ne le pense communément. Elle se chiffre à quelque 27 pour cent en ce qui concerne le taux de salaire des femmes. On trouve ces discriminations dans le travail à temps partiel et dans le travail à plein temps. Il faut bien comprendre que ces discriminations s'expliquent indépendamment du degré de formation et de productivité des femmes en question, car on peut mettre en lumière qu'il y a des discriminations déjà au stade de la formation que l'on retrouve dans les spécialisations professionnelles que le marché assigne aux femmes en particulier.

Ces discriminations sont intolérables au point qu'il faut aussi songer à des mesures de lutte active, même si elles introduisent paradoxalement des éléments discriminants à l'égard des hommes. Je pars là du principe qu'il est parfaitement légitime de donner une préséance aux femmes qui désirent faire carrière lorsqu'elles ont des qualifications égales.

Mesdames et Messieurs, entrez en matière avec un esprit d'ouverture qui n'exclue pas, pour tel ou tel point, un esprit critique, en particulier pour faire en sorte que cette loi ne soit pas seulement une pétition de principe, mais qu'elle soit aussi applicable dans la pratique.

Iten Joseph (C, NW): Wenn Goethe auch das Glück gehabt hätte Mitglied der vorberatenden Kommission zu sein, hätte er möglicherweise die berühmte Gretchenfrage neu umschrieben. Margarete würde den schönen Faust nicht mehr fragen: «Nun sag, wie hast du's mit der Religion?» Die Frage würde lauten: «Nun sag, wie hast du's mit der Gleichberechtigung? Du bist ein herzlich guter Mann, allein ich glaub, du hältst nicht viel davon.» In einigen Stunden werden wir wissen, ob er recht gehabt hätte.

Aus der Kommission ist darüber zu berichten, dass wir mit grossem Eifer und sehr viel Power an die Sache herangegangen sind. Dieser Eifer ist verständlich. Die beiden amerikanischen Megatrend-Forscher Patricia Aburdene und John Naisbitt kommen in ihrem neuesten Buch «Megatrends Frauen» zum Befund, dass Frauen jetzt die Welt verändern, die Welt, in der wir leben. Sie zeigen in diesem Buch auch anhand vieler Beispiele, welch revolutionären Rollenwechsel das weibliche Geschlecht in unserer Gesellschaft durchläuft. Die Frauen bringen Entwicklungen in Gang, die sich in allen wichtigen Bereichen des menschlichen Lebens auswirken: in der Ausbildung, in der beruflichen Laufbahn, in der Ehe, in der Freizeit, in Geschäftsabschlüssen, bei Investitionen, in Wahlkampagnen und in Werbestrategien. Ein Zitat aus diesem Buch lautet: «Für Frauen ist endlich die Zeit gekommen, ihren Teil der Macht zu übernehmen und ihre Talente und Fähigkeiten dort zu entfalten, wo sie es gerne möchten und wie sie es gerne möchten.» Wer dieses Buch gelesen hat, wird auch den Gesetzentwurf und den Text, den Ihnen die Kommissionsmehrheit vorschlägt, besser verstehen. Denn wie das Buch, so richtet sich auch der Gesetzentwurf zwar vorwiegend, aber nicht nur an die Frauen, sondern auch an die Männer: an die Ehemänner, an die Kollegen, an die Freunde, an die Väter, an Vorgesetzte oder Untergebene und letztlich auch an jene, die in Zukunft nicht aus Unwissenheit oder Bequemlichkeit an den Frauen vorbeiberufen oder vorbeiproduzieren wollen.

Für uns von der CVP-Fraktion ist es überhaupt keine Frage, ob wir auf dieses Gesetz eintreten wollen oder nicht – es ist eine Selbstverständlichkeit; die eben geschilderten Perspektiven für die Zukunft basieren unserer Meinung nach auf sehr soliden Fundamenten. Die rechtliche und wirtschaftliche Gleichstellung von Mann und Frau ist für uns nicht nur eine Frage der möglichen Entwicklung, sie ist für uns ein klarer Verfassungsauftrag. Sie ist darüber hinaus Ausdruck unserer humanistischen Weltanschauung, unseres Menschenbildes, sie ist Ausdruck unseres Respekts vor der Frau; sie ist deshalb auch für uns ein wichtiger parteiprogrammatischer Punkt.

Ich will deshalb gleich am Anfang festmachen: Die CVP-Fraktion ist klar für Eintreten auf dieses Gesetz; die Rückweisungsanträge lehnt sie ab.

Diese prinzipielle Grundhaltung kann für uns aber nicht bedeuten, dass wir den Gesetzentwurf, den wir in einigen Teilen tatsächlich als nicht besonders geglückt betrachten, unbesehen verabschieden. Auch wenn uns die Stossrichtung einer Vorlage passt, heisst das nicht, dass wir aus politischen oder emotionalen Gründen unsere eigentliche Pflicht als Gesetzgeber vernachlässigen. Es kann auch nicht heissen, dass wir juristisch heiklen Detailfragen aus rein politischen Rücksichten – oder weil uns ein «charmanter Wind» ins Gesicht bläst – aus dem Wege gehen. Die Tatsache, dass ein Nichteintretensantrag und Rückweisungsanträge vorliegen, dass innerhalb der Kommission und auch nachher mit dem Referendum gedroht wurde, zwingt uns, die Sache ernst zu nehmen.

Wir von der CVP-Fraktion möchten deshalb mit Ihnen zusammen heute jene Kräfte sammeln, die einen Weg suchen, der zwar nicht alle zufriedenstellt, der aber in seiner gesamten Konsistenz richtig und logisch ist, und zu einem Gesetz kommen, das, wenn es zur Volksabstimmung kommt, in der politischen Auseinandersetzung auch Bestand haben kann.

Unsere Fraktion lässt sich nicht beirren von jenen, die uns Wortklauberei vorwerfen. Wir lassen uns auch nicht beirren von jenen, die sich als Sprachrohr aller Schweizer Frauen hinstellen. Gerade der Dialog und das Gespräch mit den Frauen in unserer eigenen Partei haben uns deutlich gemacht, dass hier eine recht grosse Bandbreite von Ansichten zutage tritt; so wenig wie es den «Mann als solchen» gibt, gibt es die «Frau als solche». In einer Demokratie sind die Menschen beiderlei Geschlechts Individuen mit eigenen Auffassungen, mit eigenen Zielen, mit eigenen Sorgen und letztlich auch mit eigenen Ansprüchen gegenüber dem Staat und seinen Gesetzen.

Dies bedeutet für unsere Fraktion, dass wir unsere politische Haltung ganz klar zum Ausdruck bringen, dass wir das Gleichstellungsgesetz als Kampfansage gegen die Diskriminierung der Frauen und als Kampfansage gegen die Diskriminierung durch Männer befürworten. Aber wir wollen uns auch die

Mühe nehmen, die praktische Ausgestaltung der einzelnen Diskriminierungsfälle und die Auswirkungen der gesetzlichen Erlasse konkret und praxisbezogen zu untersuchen. Das heisst für uns konkret:

Wir wollen nach der Eintretensdebatte sagen, dass wir bereits bei Artikel 1 nicht der einen oder anderen Partei nachrennen, sondern Ihnen eine eigene, sachbezogene und, wie uns scheint, politisch richtige Linie bekanntgeben wollen. Wir wollen Ihnen gleich am Anfang sagen – auf dass Sie sich dann nicht jeweils bei jeder Einzelabstimmung über uns freuen oder beklagen müssen –, wie diese Linie verläuft. Wir wollen uns dabei vom Ergebnis vieler Vernehmlassungen und von vielen Wünschen leiten lassen, die uns von Frauenorganisationen entgegengebracht wurden. Wir haben all diese Stellungnahmen und Wünsche zur Kenntnis genommen. Wir haben auch Vernehmlassungen von Frauenorganisationen bekommen, die uns parteipolitisch sehr nahestehen. Wir möchten aber auch hier zeigen, dass wir bereit sind, über den eigenen Gartenzaun hinauszusehen. Ich denke, dass das, was wir Ihnen als Lösung vorschlagen, im wesentlichen etwa dem entspricht, was uns der Schweizerische Gemeinnützige Frauenverein am 7. Januar dieses Jahres als Wünsche bekanntgegeben hat.

Poncet Charles (L, GE): Il faut vraiment être en Suisse pour qu'une loi sur l'égalité suscite une polémique ou une controverse! Le texte du Conseil fédéral, dans lequel certains voient des innovations révolutionnaires, dans lequel d'autres le crépuscule de la libre entreprise, alors que d'autres encore redoutent la manifestation enragée de féministes déterminées à, en quelque sorte, «castrer» la masculinité politique de ce Parlement, en attendant peut-être de passer à l'acte dans une orgie de domination et de matriarcat, ce texte, en réalité, est d'une banalité parfaite et totalement anodin. Nous avons d'abord un article constitutionnel qui garantit l'égalité, ce qui, dans le monde occidental tout au moins d'aujourd'hui, n'est guère original.

Voici maintenant une loi, qui s'inspire largement de solutions en vigueur depuis 20, 25, 30 ans dans d'autres pays, aux Etats-Unis notamment et dans bon nombre de pays européens également, et sauf à vouloir, à l'avenir, inspirer notre législation des exemples lumineux de pays comme l'Iran ou le Yémen du Sud, le moment est venu d'admettre que l'euro-compatibilité, c'est aussi de ne plus traiter la moitié des Suisses, nos concitoyennes de sexe féminin, comme des adolescentes attardées qui, si elles sont à peu près libérées de l'historique «Kinder, Küche, Kirche», doivent néanmoins laisser les choses sérieuses aux hommes.

La loi, dites-vous, ne doit pas se mêler de la façon dont une entreprise engage tel ou tel collaborateur. Pourquoi pas? De deux choses l'une en effet: ou nos entreprises, fonction publique y compris, ont assimilé l'idée de l'égalité dans l'emploi, et ce ne sont pas quelques procès téméraires ou infondés qui les feront vaciller, ou au contraire elles sont encore pétrées de discrimination, et alors il faut bien que le législateur s'en mêle.

Le harcèlement sexuel, dites-vous, doit être défini de manière restrictive et ne donner lieu à indemnité que si ses effets durent encore: c'est l'étrange solution retenue par le nouvel article 2bis, solution pour le moins inhabituelle dans le droit de la personnalité. C'est pour interdire une atteinte qu'on peut exiger qu'elle dure encore, mais refuser d'indemniser celle ou celui qui en a été victime sauf si l'atteinte dure encore, revient en réalité à priver la victime de tout recours. Aucun – je dis bien aucun – chef d'entreprise digne de ce nom, M^{me} Zölich l'a rappelé tout à l'heure, n'hésitera à prendre chez lui les mesures nécessaires pour discipliner les pinceurs de postérieurs et autres petits chefs tentés d'abuser de leur petite autorité. Sur ce point également, loin d'une révolution, il s'agit en fait d'adapter nos textes à notre discours. Tout le monde admet que le harcèlement sexuel procède d'un état d'esprit parfaitement méprisable. Pourquoi donc faudrait-il se livrer à des contorsions législatives pour éviter d'en tirer les conséquences au plan des textes?

A celles et à ceux qui voient dans ce texte, au mieux une législation inutile, et au pire les prémices d'une apocalypse judi-

ciaire où chaque entreprise devrait demain matin engager une dizaine d'avocats pour faire face à l'avalanche de procès qui se produiraient, je dis qu'ils se trompent. Dans quelques années, nous constaterons ensemble que la législation suisse n'a fait que concrétiser bien sagement ce droit individuel nouveau, que les revendications féminines, même lorsqu'elles sont formulées avec quelque agressivité – et, disons-le, parfois avec quelque intolérance –, loin de constituer une menace pour ce pays, sont en réalité une chance de mieux utiliser une prodigieuse quantité de talents et de ressources dont il serait stupide de se priver. S'il faut pour cela se plier à quelques exercices bizarres comme de dire «M^{me} la sapeuse-pomprière – exemple genevois authentique – ou »Frau Lokomotivführerin«, c'est un prix modique, et surtout temporaire, à payer face à l'enjeu combien plus important dont nous débattons aujourd'hui.

En conclusion, voici un texte sur lequel l'entrée en matière ne souffre aucun doute ni aucune hésitation. (*Applaudissements*)

Bühlmann Cécile (G, LU): Sie kennen sicher die alte Volksweisheit: «Was lange währt, wird endlich gut.» Etwas weniger bekannt dürfte wahrscheinlich vor allem Ihnen, meine Herren Nationalräte, die von Frauen veränderte aktualisierte Version dieses Satzes sein: «Was lange währt, wird endlich Wut.» Dieser Satz drückt aus, was in diesem Lande Tausenden von Frauen, auch Frauen von bürgerlichen Parteien, Frau Zölch, angesichts der real existierenden Ungerechtigkeiten und Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen hochkommt.

Aus Protest gegen das zehnjährige Nichteinlösen des Verfassungsgrundsatzes – er ist schon so oft zitiert worden – «Mann und Frau sind gleichberechtigt....» gingen am 14. Juni 1991 Zehntausende von Frauen auf die Strasse. Das hat es noch nie gegeben in diesem Land. Als am 3. März letzten Jahres dieses Parlament in völliger Verkennung des Anspruchs und des gestärkten Selbstbewusstseins der Frauen diesen Anspruch auf wenigstens eine Vertreterin unseres Geschlechtes im Bundesrat einfach ignorierte, bekamen Sie, meine Herren Nationalräte, von dieser Wut der Frauen ja ein ganz schönes Stück ab. Heute schauen die Frauen wieder mit grossem Interesse auf Sie, meine Herren Nationalräte, und auf uns alle hier. Es schauen nicht nur die Frauen auf den beschränkt zur Verfügung stehenden Plätzen auf den Tribünen, es schauen auch viele Frauen und Männer via Fernsehübertragung in der ganzen Schweiz, ob wir unserem verfassungsmässigen Auftrag als gesetzgebende Behörde endlich nachkommen und ein richtiges Gesetz zur Realisierung der Gleichstellung verabschiedet werden; denn die Zeit der Lippenbekenntnisse, die nichts kosten, ist vorbei.

Mit Sprüchen wie «Ich bin im Prinzip schon für die Gleichberechtigung, aber nicht mit dem Mittel der Verbandsklage, der Beweislastentlastung, dem Kündigungsschutz» werden wir Frauen um unsere verfassungsmässig garantierten Rechte geprellt. Es geht nicht um einen «charmanten Wind», in dem es mitzusegeln gilt, Herr Iten Joseph. Es muss ganz deutlich gesagt werden: Diesen verfassungsmässigen Auftrag nicht einzulösen ist auch kein Kavaliärsdelikt, sondern Ausdruck tief verwurzelter Frauenfeindlichkeit.

Wenn Herr Poncet meint, dass der vorliegende Text banal sei, dann kann das jemand aus der Situation der Stärke heraus so interpretieren. Für uns ist es aber ein ganz wichtiger Text; denn das Gesetz, das wir vor uns haben, ist nichts anderes als ein Instrument, um die herrschenden Diskriminierungen und die daraus hervorgehenden Missverhältnisse punkto Anstellung, Aufstieg, Weiterbildung und Lohn im Bereich der Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern wirksam bekämpfen zu können.

Das Ziel muss eine Arbeitswelt sein, in der beide Geschlechter faktisch gleichgestellt sind. Von diesem Ziel sind wir noch dramatisch weit weg. Das geht aus der neuesten Broschüre des Bundesamtes für Statistik hervor, das geht aus einer «WoZ»-Studie hervor. Beides haben wir noch rechtzeitig vor der Behandlung dieses Geschäftes erhalten.

In der Frage der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern hat sich nämlich laut diesen neuesten Statistiken noch wenig geändert.

Immer noch gilt für die Arbeitswelt, dass der arbeitende Mensch im Normalfall männlich ist, der nach einer Grundausbildung, die meist schon besser ist und länger dauert als die der Frauen, ins Erwerbsleben eintritt, dort ununterbrochen und vollzeitlich arbeitet, in ihm entsprechende Karriereplanungen einbezogen und gefördert wird und im Laufe der Jahre durch Erfahrung und Weiterbildung soziales Prestige erhält, letzteres sowohl durch den Lohn wie auch durch die Einbettung ins Netz der Sozialversicherungen. Er hat, falls er Familienvater ist, eine Frau, die ihm eine perfekte häusliche Infrastruktur liefert und die gemeinsamen Kinder betreut. Ich nehme an, meine Herren Nationalräte, dass Ihnen das beschriebene Modell sehr bekannt vorkommt.

Ganz anders sieht es normalerweise bei Frauen aus. Sie machen in der Regel eine verhältnismässig kürzere Ausbildung in einem der sogenannten typisch weiblichen Berufssektoren – Büro, Verkauf oder Krankenpflege –, sind ein paar Jahre vollzeitlich berufstätig und reduzieren dann – wenn ihre männlichen Kollegen Karriere zu machen beginnen – ihre Erwerbsarbeit, um Familienpflichten zu übernehmen und durchlaufen den schwierigen Parcours der berufstätigen Mütter mit all seinen grossen Hindernissen, oder sie steigen vorübergehend sogar ganz aus dem Erwerbsleben aus. Das ist immer noch die klassische Rolle der Frauen.

Fazit: «Frauen spielen im Berufsleben eine untergeordnete, einflussarme und auf klassisch-weibliche Tugenden fixierte Rolle.» Das ist ein Zitat von Elisabeth Michel-Alder. Das hat laut der gleichen Statistik, die ich zitiert habe, auch zur Folge, dass die finanziellen Ressourcen äusserst ungleich unter den Geschlechtern verteilt sind. Neben einem generellen Gefälle, das mit der beschriebenen typischen Erwerbsbiographie von Frauen und Männern zu tun hat, finden sich auch Unterschiede bei vergleichbaren Positionen. So gibt es z. B. eklatante Lohnunterschiede bei gleichem Ausbildungsniveau. Das muss eigentlich noch mehr alarmieren.

Das vorliegende Gesetz will hier Abhilfe schaffen. Aber es muss ganz klar gesagt sein: Es ist sehr stark auf die Erwerbsarbeit ausgerichtet, und dem Gesetz müssen noch viele weitere Schritte in anderen Bereichen der Gesellschaft folgen. Ich erwähne nur die Stichworte Mutterschaftsversicherung, familienexterne Kinderbetreuung und Aufhebung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen. Das Gesetz ist nur ein Teil einer ganzen Palette von Massnahmen zur tatsächlichen Verwirklichung der Gleichstellung. Aber es ist ein ganz wichtiger Teil. Deshalb darf an diesem bundesrätlichen Entwurf nichts mehr abgeschwächt werden. Es ist bereits ein Kompromiss, was uns der Bundesrat hier vorschlägt.

Wir hätten gerne noch mehr gehabt: Ein Behördenklagerecht für die Gleichstellungsbüros oder das Verbandsklagerecht nicht nur für Feststellungs-, sondern auch für Leistungsklagen, oder die Nichtigkeit, statt nur die Anfechtbarkeit von Rachekündigungen zum Beispiel, oder die Auflage, dass für den Erhalt von Submissionsaufträgen und Subventionen die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann und das Bestehen von Frauenförderungsprogrammen nachgewiesen werden muss.

Aber wir von der grünen Fraktion haben von Anfang an die Kompromissvariante des Bundesrates als – um das bekannte Bild zu brauchen – tauglichen Spatz in der Hand unterstützt. Wir werden aber sämtliche Verwässerungsversuche vehement bekämpfen und unterstützen nur die Anträge, die im Sinne der vorher genannten Wünsche über die Kompromissvorlage des Bundesrates hinausgehen. Wir werden für Transparenz sorgen, indem wir bei allen wichtigen Pfeilern des Gesetzes eine Abstimmung unter Namensaufruf verlangen, damit unsere Wählerinnen und Wähler erfahren, wer sich hier tatsächlich für die Gleichstellung einsetzt und bei wem das unter der Rubrik «leere Versprechungen» als Wahltaktik abzubuchen ist.

Frau Aubry und Frau Sandoz, wir wollen Transparenz, um die Kohärenz der politischen Rede und des politischen Handelns kontrollieren zu können. Wenn Sie das als Drohung empfinden, finde ich das eine seltsame Interpretation unserer politischen Arbeit.

Bär Rosmarie (G, BE): Sie haben es gehört von Herrn Poncet, Sie haben es gehört von Frau Bühlmann: Heute geschieht in diesem Hause nichts Revolutionäres. Wir sind auch nicht daran, etwas Pionierhaftes, etwas Vorbildliches oder gar etwas Wegweisendes zu machen. Leider, möchte ich sagen. Wir tun nur das, was längst fällig war. Wir erfüllen einen Gesetzgebungsauftrag, der sich aus Artikel 4 Absatz 2 zweiter Satz der Bundesverfassung ergibt. Und wir erfüllen diesen Auftrag im Vergleich zum Ausland auf einem Minimalstandard.

Im Vorfeld des heutigen Tages haben Sie und ich einen Brief erhalten, der schon fast einmalig ist. Es ist aussergewöhnlich, dass der Schweizerische Gemeinnützige Frauenverein als traditioneller bürgerlicher Vereinsdachverband, Frau Zölch, zusammen mit der Ofra, zusammen mit dem Verein Feministischer Wissenschaft Schweiz, mit den Frauen für den Frieden, zusammen mit dem Evangelischen Frauenbund der Schweiz und dem Schweizerischen Katholischen Frauenbund, dem Schweizerischen Verband für Frauenrechte und anderen gemeinsam einen Brief schreibt. Zusammen vertreten sie mehr als eine Million Frauen in diesem Land – auch sehr viele bürgerliche Frauen!

Der Brief ist ein Alarmsignal: «Mit grosser Besorgnis verfolgen wir die politische Diskussion um den Entwurf des Gleichstellungsgesetzes», schreiben die Frauenverbände. Und weiter: «Wir sind der Meinung, dass der Kompromissvorschlag des Bundesrates keine weiteren Abschwächungen erfahren darf.» Dieser Feststellung ist nichts beizufügen. Denn kein Teil des vorliegenden Gesetzes kann ohne Schaden am Ganzen weggelassen werden. An den vier Hauptpfeilern, dem umfassenden Diskriminierungsverbot, der Beweislast erleichterung, der Verbandsklage und dem Kündigungsschutz, darf nicht herumgepickelt werden. Wer es trotzdem tut, nimmt ein Gesetz in Kauf, das kaum Wirkung entfalten wird, und akzeptiert damit, dass die Frauen weiterhin diskriminiert werden.

Heute sind viele Frauen nach Bern gereist. Nicht aus Vorfreude, sondern aus der Besorgnis heraus, einmal mehr könnte ihnen verwehrt werden, was ihnen von der Verfassung her seit Jahren zusteht. Es ist unhaltbar, dass 1994 immer noch um etwas gekämpft werden muss, das nicht mehr als das Selbstverständnis ist.

«Die Geduld der Frauen ist die Macht der Männer.» Dieser Sprayspruch hat ausgedient. Die Zeit des Hinhaltens und die Zeit des Wartens auf bessere Zeiten sind vorbei.

Seit letzter Woche kennen wir genauere Zahlen zur Lohndiskriminierung. Frauen werden jährlich durch direkte und indirekte Diskriminierung für geleistete Arbeit um rund 20 Milliarden Franken geprellt. Das ist annähernd der Betrag, den die Schweiz jährlich für die AHV-Renten ausgibt. «Skandalös» scheint mir hier der richtige Ausdruck zu sein! Und wenn es noch eines eindrücklichen Dokumentes zur Notwendigkeit dieses Gesetzes bedurft hätte, vor allem zur Einführung der Beweislast erleichterung und der Verbandsklage, dann wäre es mit dieser neuesten Studie geliefert.

Heute ist der Tag des Farbebekennens in unserem Parlament. «Die tatsächliche Gleichstellung der Frauen ist zu verwirklichen», steht praktisch in allen Parteiprogrammen und auf allen Hochglanz-Wahlprospekten. Dieses Versprechen muss heute, soweit es mit diesem Gesetz geschehen kann, eingelöst werden.

Seit 1981 steht Artikel 4 Absatz 2 in der Bundesverfassung. Es war der klare Wille, damit die bestehenden Diskriminierungen der Frau zu beseitigen und ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung in den verschiedenen Lebensgebieten zu verwirklichen. Bei der Behandlung des Verfassungsartikels im Jahr 1980 in diesem Rat hat zum Beispiel der damalige Fraktionssprecher der SVP, es war ein gewisser Nationalrat Ogi, folgendes gesagt: «... dass es langfristig nicht einfach nur um die Beseitigung der rein rechtlichen Benachteiligungen gehen kann, sondern auch gezielte Massnahmen zu ergreifen sein werden, um die faktische Benachteiligung ebenfalls aufzuheben.» Heute hat es aus der SVP-Fraktion anders getönt. Der Antrag Bortoluzzi ist ein Armutszeugnis für das ganze Gewerbe, es ist ein Eingeständnis dafür, dass das Gewerbe nur florieren kann, wenn es die Frauen diskriminiert.

Was ist geschehen, seit der Artikel in die Verfassung aufgenommen wurde? Die Bestimmungen wurden bloss als formale Gleichstellung von Frau und Mann verstanden; der umfassenden Zielsetzung des Artikels wurde kaum Rechnung getragen. Ja es führte zum Teil dazu, dass die rechtliche Stellung des Mannes verbessert und gleichzeitig die Abschaffung von traditionellen Schutzmassnahmen für Frauen durchgesetzt wurden. Dies, obwohl der damalige Kommissionspräsident Hänsenberger im Ständerat folgendes festhielt: «Es geht hier – und das wird bei der Auslegung dieser Verfassungsbestimmung immer wieder bedacht werden müssen – um den Abbau von Benachteiligungen der Frau, nicht um den Abbau ihrer Privilegien, die ihr mit Recht und aus guten Gründen bisher eingeräumt worden sind.»

Gleichstellung reicht inhaltlich über die Gleichberechtigung hinaus. Das Gleichberechtigungsgebot verpflichtet daher den Staat nicht nur zur Einhaltung des Diskriminierungsverbotes, es ist nicht bloss ein Abwehrrecht des Staates, sondern es verpflichtet ihn darüber hinaus, mit positiven Massnahmen tatsächliche Gleichstellung herzustellen.

Das Bundesgericht teilt diese Auffassung. In einem Entscheid vom Februar 1992 hat es geschrieben, «dass ein als ausschliessliches Diskriminierungsverbot verstandener Gleichstellungsartikel auf die effektive Geschlechtergleichstellung nur unzureichend hinzuwirken vermag». Soweit das Bundesgericht. Mit dieser Aussage hat sich das Bundesgericht der Meinung der modernen Staatsrechtslehre angeschlossen.

Damit ist deutlich gesagt, dass wir heute nicht eine Debatte um irgendeinen beliebigen Artikel in der Bundesverfassung führen. Wir führen hier und heute eine Grundrechtsdebatte und somit eine Menschenrechtsdebatte. Endziel sind die Selbstbestimmung und die Selbstentfaltung aller Menschen unabhängig vom Geschlecht. Gleichberechtigung bedeutet, dass beide Geschlechter die gleichen umfassenden Chancen zu einer ganzheitlichen Lebensgestaltung haben. Der Bundesrat umschreibt es so: «Die Gleichbehandlung im Recht ist nicht Selbstzweck, sondern auf die Schaffung gleicher Entfaltungsmöglichkeiten in der gesellschaftlichen Wirklichkeit angelegt.» Diesem Ziel müssten wir heute ein kleines bisschen näherkommen. Wir können es nur tun, wenn wir das Gleichstellungsgesetz so verabschieden, wie es uns der Bundesrat vorgelegt hat. Die einstimmige grüne Fraktion wird es tun.

Wanner Christian (R, SO): Wie immer bei politisch umstrittenen Vorhaben sollten wir uns zuerst an die Fakten erinnern. Das ist namentlich hier hilfreich, weil gerade die Fakten eine deutliche Sprache sprechen. Vor 13 Jahren haben wir einen Verfassungsartikel angenommen, es wurde bereits gesagt. 1986 erschien das Rechtsetzungsprogramm über den gesetzlichen Anpassungsbedarf. Und ich erinnere mich noch gut: Allein der Stichwortkatalog hat damals acht Seiten gefüllt. Bisher ist einiges, aber trotzdem wenig geschehen.

Der Verfassungsartikel sah und sieht allerdings nicht nur die arbeitsrechtliche Gleichstellung vor. Schon aus diesem Grund und bei richtiger Interpretation der Verfassung können Anträge, die die Frage der Gleichstellung auf diesen engen Bereich zurechtstutzen wollen, nicht gutgeheissen werden. Im Gegenteil: Der Verfassungsartikel sieht die umfassende Gleichstellung vor. Ganz abgesehen davon ist eine sektorielle Gleichstellung ohnehin ein gesellschaftspolitischer Unsinn.

Natürlich wäre es gut, wenn wir kein Gleichstellungsgesetz bräuchten. Natürlich wäre es zu begrüssen, dass Selbstverständlichkeiten nicht in der Verfassung und schon gar nicht noch zusätzlich in einem Gesetz festgeschrieben werden müssten. Es wäre auch eine gute Sache, wenn allein schon der Drohfinger des Verfassungsartikels genügen würde, den gesetzlichen Bedarf zur Illusion werden zu lassen, weil die verlangte und gutgeheissene Entwicklung sich von selber vollziehen würde.

Aber gerade hier haben die Tatsachen gezeigt, dass dem nicht so ist. Schon aus diesem Grunde braucht es eben dieses Gleichstellungsgesetz. Im übrigen werden Sie nicht bestreiten können, dass der vorliegende Gesetzentwurf nicht die Revolution bedeutet, ganz im Gegenteil. Schon in den Vorverfahren, in der Kommission – eventuell wird dies auch noch hier im Rat

der Fall sein –, ist die ganze Sache redimensioniert worden. Aber was bleibt oder bleiben wird, darf nicht ein gerupftes Huhn sein, sondern muss den Anliegen der Frauen und damit der Gesellschaft zum Durchbruch verhelfen. In diesem Sinne werde ich dem vorliegenden Gleichstellungsgesetz zustimmen.

Scherrer Jürg (A, BE): Seit Jahren ertönt in diesem Parlament und bei politischen Parteien der Ruf nach Deregulierung. Und je lauter der Ruf nach Deregulierung ertönt, um so stärker läuft die Gesetzesmaschinerie. Ich weiss, es gibt Tausende von Entschuldigungen und Begründungen dafür, wieso ausgerechnet dieses Gesetz jetzt geschaffen werden muss. Aber nur schon angesichts der katastrophalen Wirtschaftslage unseres Landes, auf die ich später eingehen werde, sehe ich keinen Grund, auf dieses Gesetz einzutreten.

Gleichberechtigung, wie sie in der Bundesverfassung richtigerweise festgehalten ist, hat nichts mit der vorliegenden Gleichstellung zu tun, die auf Gleichmacherei hinausläuft.

Mit solchen Gesetzen bewegen wir uns genau in die Richtung, aus der die Staaten des ehemaligen Ostblockes gerade herkommen. Der Staat soll alles regulieren. Das Gesetz schreibt den Unternehmen alles vor. Alles wird gleichgeschaltet, alles wird gleichgemacht. Haben wir aus der Geschichte tatsächlich nichts gelernt?

Die Votanten, die jetzt explizit die Frauenförderung in den Vordergrund stellen, unterliegen einem fundamentalen Irrtum. Dieses Gesetz ist nämlich nicht ausschliesslich für die Frauen geschaffen. Lesen Sie den Titel und lesen Sie die Artikel. Es geht um die Gleichstellung von Frau und Mann. Der Tag wird kommen, wo sich dieses Gesetz – als Frauenförderung deklariert – ins Gegenteil verkehren wird, nämlich dann, wenn Frauenanliegen, wie sie von extremer Seite gefordert sind, umgesetzt werden und sich plötzlich die Männer diskriminiert fühlen und es auch sein werden. Echte Gleichberechtigung auf partnerschaftlicher Ebene lässt sich nicht per Gesetz und Dekret erreichen.

Die Fraktion der APS wird den Nichteintretensantrag der Minderheit unterstützen. Bei Annahme dieser Vorlage wird vor allem das kleine und mittlere Gewerbe unseres Landes betroffen. Es ist bezeichnend, dass die Kommission bei den Hearings nur Vertreter von Grossfirmen und Konzernen begrüsst hat, aber keinen Gewerbevertreter. Unser Land, unsere Wirtschaft, lebt in der Hauptsache nicht von Konzernen, sondern vom kleinen und mittleren Gewerbe, welches besonders in der heutigen Wirtschaftslage tagtäglich ums nackte Überleben kämpft. Solche Betriebe werden die Folgen, die sich möglicherweise aus diesem Gesetz ergeben, schlicht und einfach nicht mehr tragen können. Eines Tages werden Sie und das Volk sich fragen, wie es soweit kommen konnte. Und dann erinnern Sie sich an den heutigen Tag.

Ich werde Ihnen jetzt anhand von drei Beispielen erläutern, welche Folgen auf unser Gewerbe zukommen, wenn Sie diesem Gesetz zustimmen:

Beispiel 1, Diskriminierungsverbot: Im Falle einer angeblichen Diskriminierung, die dann je nach Richter noch tatsächlich festgestellt wird, ist es möglich, dass ein Betrieb bis zu sechs Monatslöhne bezahlen muss – extreme Anträge verlangen ja eine weit längere Zeitspanne –, ohne dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin einen entsprechenden Arbeitseinsatz geleistet hat.

Oder wenn ein Betrieb eine Stelle ausschreibt, eine einzige Stelle, und es melden sich 50 Bewerber, dann liegt es ja wohl auf der Hand, dass nur eine einzige Person angestellt werden kann. Und es spielt gar keine Rolle, ob es eine Frau oder ein Mann ist. Rein theoretisch können jetzt 49 Bewerber vom Betrieb eine schriftliche Begründung verlangen, wieso sie nicht angestellt worden sind. Für einen Grossbetrieb ist dies wahrscheinlich kein Problem, mit Serienbriefen zu lösen. Für einen kleinen Betrieb bedeutet es einen enormen Arbeitsaufwand. Und jetzt muss es nur einer, zwei oder drei dieser Personen in den Sinn kommen, willkürlich eine Klage anzustreben, sich auf Diskriminierung zu berufen. Je nach Gerichtsurteil und je nach Richter, denen ich heute auch nicht mehr allen über den Weg traue, ist dann eben eine mehr oder weniger hohe

Summe zu bezahlen. Und allein aufgrund dieser Rechtshändel, die die Betriebe massive Summen kosten, ist es möglich, dass kleine und mittlere Gewerbebetriebe in den Konkurs getrieben werden.

Ich weiss, Sie werden mir das jetzt nicht glauben. Der APS glaubt man es nie. Aber ich sage Ihnen, wir haben noch immer Recht erhalten, und wir werden auch da Recht bekommen. **Beispiel 2, Kündigungsschutz:** Eine Arbeitnehmerin oder auch ein Arbeitnehmer sieht sich der Gefahr ausgesetzt, dass wegen mangelnder Arbeitsleistung eine Kündigung ausgesprochen werden könnte. Es ist natürlich nichts leichter, als jetzt eine Klage wegen angeblicher Diskriminierung anzustrengen. Bis zu einem Urteil dauert es einige Zeit, und während des Verfahrens und 6 oder sogar 9 Monate darüber hinaus ist die Stelle nicht mehr kündbar, selbst bei katastrophalen Leistungen des oder der Angestellten. Welcher Betrieb verkraftet das?

Beispiel 3, sexuelle Belästigung: Kein Betrieb ist in der Lage, die aufgrund dieses Gesetzes geforderten Massnahmen zur Verminderung von sexueller Belästigung wirklich und dauerhaft zu vermeiden. Was ist überhaupt sexuelle Belästigung? Gewisse Damen fühlen sich schon sexuell belästigt, wenn man ihnen ein Kompliment über die Frisur macht. Andere sind erst dann sexuell belästigt, wenn man sie berührt. Die Spanne in diesem Empfinden ist so breit, dass Sie das gesetzlich gar nicht regeln können. Aber ein Klagerecht wird geschaffen, und es werden den Betrieben, die nicht dauerhaft und zuverlässig für Abhilfe sorgen, Konsequenzen in Form von Zahlungen in Höhe von Tausenden und Zehntausenden von Franken angedroht. Und einem solchen Gesetz wollen Sie zustimmen! Dann wird natürlich wieder gefördert. Es wird wieder gefördert, obwohl die Bundeskasse leer ist, es werden Gleichstellungsbüros und andere Institutionen finanziert. Es ist natürlich wunderbar, eine Stelle in einem solchen Büro zu finden. Da kann man im Sinne der angeblichen Gleichberechtigung irgendwelche emsigen oder auch weniger emsigen Aktivitäten entwickeln. Hauptsache ist, der Lohn kommt jeden Monat aufs Konto.

Dann wird natürlich wieder ein Verbandsbeschwerderecht eingeführt, das ist ja völlig klar. Das ist dann noch der Schlaghahn auf diesem Kuchen – und der wird unsere Volkswirtschaft weiter schwächen. Aber unsere Volkswirtschaft verträgt schlicht und einfach keine weiteren Schwächungen mehr.

Die Fraktion der Auto-Partei wird den Nichteintretensantrag unterstützen. Sie wird selbstverständlich beide Rückweisanträge unterstützen. Wenn Sie aber, wie ich vermute, in völliger Ignorierung der wirtschaftlichen Tatsachen und der Konsequenzen Eintreten beschliessen und die Rückweisanträge ablehnen sollten, dann wird die Fraktion der Auto-Partei im Sinne einer Schadenbegrenzung allen Anträgen zustimmen, welche die Gefahren, die von diesem Gesetz ausgehen, minimieren.

Grendelmeyer Verena (U, ZH): Es ist in der Tat etwas Mühsames und wenig Begeisterndes um dieses Geschäft, Herr Poncet hat es sehr deutlich gesagt. Tatsache ist, dass es sich um unsägliche Banalitäten handelt, um uralte Forderungen, die von Generationen von Frauen immer wieder gestellt werden mussten, immer wieder die gleichen Forderungen und immer wieder erfolglos, vor allem dann, wenn es um konkrete Schritte ging. So scheint es auch heute, wenn man den Verfechtern dieser Rückweisanträge mit ihren apokalyptischen Drohungen lauscht – wie die Schweizer Wirtschaft zusammenbrechen wird –, allen voran dem Gewerbeverband, dem alles Beherrschenden in diesem Land.

Dreizehn Jahre sind es nun her, seit wir den hehren Grundsatz der Gleichberechtigung in der Verfassung verankert haben. Das dünkt mich eine stolze Zeit, wenn man zur Kenntnis nehmen muss, dass sich seither nur sehr wenig Konkretes verändert oder verbessert hat.

Heute haben wir nun endlich die Chance, zu beweisen, dass es uns damals, vor dreizehn Jahren, mit dieser Gleichberechtigung halbwegs ernst war.

Das vorliegende Gesetz, in der Fassung des Bundesrates, ist aber nichts weiteres als ein Kompromiss aufgrund der Ver-

nehmlassung. Es ist keineswegs eine überrissene Forderung, die hier gestellt wird. Es ist sozusagen ein Minimalkatalog eines, wie mir scheint, konsensfähigen gesetzlichen Instrumentariums, welches aber unter gar keinen Umständen noch weiter verwässert und gezähmt werden darf.

Die Vorlage beschränkt sich zwar im wesentlichen auf das Erwerbsleben, sie schafft aber – das scheint mir wichtig – gleichzeitig auch die Grundlage für das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, dessen Aufgabe es dann sein wird, die Benachteiligung der Frauen in sämtlichen gesellschaftlichen Bereichen auszumerzen: in Bildung, Familie, sozialer Sicherheit usw. Die Gleichstellung in all diesen Bereichen muss jedoch in Einzelrevisionen noch einmal erkämpft werden; bis zur tatsächlichen Gleichstellung, wie sie in Artikel 1, im Zweckartikel, beschrieben ist, ist es also noch ein sehr langer Weg – selbst wenn wir dem heutigen Gesetzentwurf zustimmen und damit wenigstens einen Anfang machen. Wer nun aber hofft, dass die Korrektur einer jahrhundertealten Diskriminierung zum Nulltarif zu haben ist, beweist, dass ihm der Verfassungsartikel der Gleichberechtigung nicht viel mehr wert ist als das Papier, auf welchem er gedruckt steht. Mit Verlaub: Diesen Eindruck musste man als Kommissionsmitglied erhalten, wenn man erleben musste, mit welcher Flut von Anträgen von rechtsbürgerlicher Seite wir eingedeckt wurden, und mit welcher Flut von Anträgen dieses an sich schon zahme Gesetz bekämpft oder verwässert wurde.

Meine Damen und Herren, insbesondere Herr Scherrer Jürg: Was wir hier beraten, ist kein Gesetz zur Hege und Pflege des notleidenden Arbeitgeberverbandes oder des Gewerbeverbandes unter Berücksichtigung von dessen Besitzstandswahrung. Ich kann Ihnen dazu ein paar Zahlen nennen – von wegen Nulltarif.

Fragen wir uns doch einmal, wieviel die Ungleichbehandlung diesem Staat bis jetzt gebracht hat – auf dem Buckel der Frauen.

Rechtzeitig zu dieser Debatte sind verschiedene Artikel und Zahlen erschienen: «Zumindest ein Lohnunterschied von 14 Prozent lässt sich weder durch Ausbildung, Berufserfahrung und andere lohnbestimmende Faktoren erklären und entspricht damit einer direkten Lohndiskriminierung.» Und weiter heisst es im gleichen Artikel, «dass also den Frauen allein aufgrund der direkten Lohndiskriminierung jährlich eine Summe in der Grössenordnung von 5 Milliarden Franken entgeht.» Der Reichtum in unserem Land beruht also nicht zuletzt auf der Tatsache, dass er auf Kosten der Frauen verdient wurde.

Wir haben hier nun die Möglichkeit, diese Ungerechtigkeit, diese unerträgliche Ungerechtigkeit, zu beraten. Eine Ungerechtigkeit, die, wie mir scheint, zur Selbstverständlichkeit geworden ist, und zwar dergestalt, dass sie kaum mehr wahrgenommen wird, dass sie sozusagen als normal gilt. Das gilt sogar für die Opfer dieser Ungerechtigkeit, für die Frauen – wenigstens teilweise –, nur dass es sich bei den Frauen um eine Verdrängung dieser Ungerechtigkeit handelt, die das Resultat einer bitteren Erfahrung ist, einer Realität, die man bisher nicht bekämpfen konnte, gegen die man sich nicht wehren konnte. Das soll sich nun ändern.

Sie kennen die fünf Hauptpunkte dieses Gesetzes: Diskriminierungsverbot, Verbot der sexuellen Belästigung, Beweislastumkehr, Verbandsklagerecht, Kündigungsschutz – alles in allem ein Instrumentarium, das es erlauben würde, dem Verfassungsartikel und damit dem Gebot der Gerechtigkeit Nachachtung zu verschaffen.

Zum Schluss eine persönliche Bemerkung: Anfang der siebziger Jahre, also zu der Zeit, als man den allerersten Schritt zur Gleichberechtigung, nämlich die Einführung des Frauenwahl- und -stimmrechtes, diskutierte, machte folgender Spruch in der Gesellschaft die Runde – er wurde heute schon einmal zitiert –: «Die Macht der Männer ist die Geduld der Frauen.» Es könnte aber sein, meine Herren, dass diese Geduld eines nicht allzu fernen Tages plötzlich und sehr abrupt zu Ende ist. Und das kann nicht in Ihrem Interesse liegen: die nächsten Wahlen kommen bestimmt.

Die LdU/EVP-Fraktion ist einstimmig für Eintreten und lehnt alle Anträge auf Rückweisung und Nichteintreten ab.

Grossenbacher Ruth (C, SO): Als junge Lehrerin erhielt ich 25 Prozent weniger Lohn als mein gleichaltriger Kollege, der im gleichen Schulhaus die Parallelklasse führte – dies, nachdem wir während vier Jahren eine identische Ausbildung genossen hatten. Solche offensichtlichen, auf einen Blick erfassbaren Ungleichheiten haben wir kaum mehr. Trotzdem fühle ich mich bei der Behandlung dieses Geschäftes in jene Zeit der späten fünfziger Jahre zurückversetzt, denn immer noch verdienen Frauen weniger als Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Immer noch dauert es Jahre, bis Lohnungleichheiten über den Rechtsweg eliminiert werden – ich denke an den 13jährigen Kampf der Hauswirtschaftslehrerinnen und Kindergärtnerinnen von Basel.

Aus diesen Gründen brauchen wir das vorliegende Gesetz jetzt. Der entsprechende Verfassungsartikel, den wir vor 13 Jahren angenommen haben, genügt nicht. Sonst hätte die Schweiz seither nicht dank niedrigen Frauenlöhnen 226 Milliarden Franken gespart.

Vielleicht ist diese Zahl eine Antwort darauf, weshalb viele gegen dieses Gesetz sind. Wenn wir von Gleichstellung sprechen, dürfen wir aber nie von Gleichmacherei ausgehen. Anders gesagt: Gleichstellung wird oft mit Gleichmacherei verwechselt, auch in diesem Saal. Deshalb akzeptiere ich zum Beispiel, dass es Berufskategorien gibt, in denen Männer in der Überzahl sind und Berufskategorien, die überwiegend von Frauen besetzt sind. Ich akzeptiere aber nicht, dass es bereits während der Lehre frappante Lehrerslohnunterschiede gibt, je nach gewähltem Beruf. Sogenannte Frauenberufe werden bereits in der Lehre als «weniger wert» eingestuft.

Wenn wir hier und heute von der Erwerbsarbeit sprechen, so dürfen wir nicht vergessen, dass in unserem Land von vielen – meistens von Frauen – unbezahlte Arbeit geleistet wird, unentgeltlich, zum Beispiel für die Familie, in der Nachbarschaftshilfe, bei der Betreuung von Betagten und Pflegebedürftigen. Ohne diesen unentgeltlichen Einsatz würden wir volkswirtschaftlich bald den Konkurs anmelden müssen. Ohne diese Arbeit von Mensch zu Mensch wären wir auch in gesellschaftspolitischer Hinsicht ein armes Land. Diese Arbeit ist nicht bezahlbar, sie muss aber unbedingt in der laufenden AHV-Revision berücksichtigt bleiben. Hier und heute geht es aber um die Gleichstellung in der Erwerbsarbeit.

Ich sage mit Überzeugung ja zu diesem Gesetz; es ist ein Ja nicht zuletzt für meine Tochter und vielleicht für meine Enkelinnen.

Borradori Marco (D, TI): Il nostro gruppo si schiera, compatto, per l'entrata in materia.

Già sotto un profilo squisitamente giuridico abbiamo il dovere di concretizzare in via legislativa il dettato costituzionale a suo tempo accettato da popolo e Cantoni, che non può semplicemente rimanere lettera morta, ma va attuato, così da poter essere anche rispettato.

Non si può certo negare che nel cammino verso l'uguaglianza siano stati compiuti dei progressi consistenti, che variano da Cantone a Cantone, da impresa ad impresa, da situazione a situazione. Tuttavia si può e si deve fare meglio, tendere sempre al miglioramento.

E' incontestabile che in questo campo il margine di manovra è ancora molto ampio. Tempo fa mi è capitato di chiedere a una dirigente di azienda ticinese se, a suo modo di vedere, una legge fosse veramente indispensabile per risolvere il problema della non-discriminazione. Mi è stato risposto che, per far evolvere la causa delle donne, un cambiamento delle strutture è comunque auspicabile e che la legge rappresenta un passo nella giusta direzione. Ecco, in generale il pregio di una legge risiede proprio in questo, nel fatto di esplicitare un effetto preventivo, di lanciare un segnale di sensibilizzazione all'indirizzo della popolazione. Così è anche in questo caso.

L'uguaglianza non interverrà certo di punto in bianco, quasi per magia, con l'adozione di una legge. Il processo durerà a lungo. Occorrerà un cambiamento di mentalità non da poco. L'equità si materializza sempre solo con il tempo. Tuttavia, questa ragione non può essere una scusa, un pretesto per noi per non metterci in moto. La rotta è stata indicata ed è giusto oggi seguirla.

Per questo il nostro gruppo entrerà in materia, senza condizioni. Ciò non toglie però che all'interno del nostro gruppo sussistano non poche perplessità in merito ai contenuti della legge, perplessità che troveranno espressione al momento dell'esame e della votazione di dettaglio. Non si può fare a meno di formulare un certo numero di riserve. Alcune correzioni dovranno essere apportate.

Non nascondiamo infatti il nostro timore che con questa legge, la cui finalità principale è in definitiva quella di disciplinare il mondo del lavoro, si effettui una robusta sterzata in direzione di una maggiore regolamentazione, proprio in un momento in cui, da più parti, si reclama invece uno snellimento procedurale.

Anche se è evidente che noi non dobbiamo inchinarci supinamente ai voleri dell'economia, occorrerà perlomeno prestare attenzione affinché non vengano emanate delle disposizioni che potrebbero produrre degli effetti perversi o, quanto meno, indesiderati.

Una prima conseguenza potrebbe essere un aumento del numero dei contenziosi portati in tribunale, quindi un aumento delle cause giudiziarie. Anche nuove assunzioni di personale a livello federale e cantonale e nuove sovvenzioni sono più che ipotizzabili. Potrebbero concretizzarsi inoltre numerose pretese finanziarie a carico degli imprenditori, la cui situazione è già oggi tutt'altro che facile.

Da ultimo non si può sottacere, e questa è una circostanza assai importante, che il progetto di legge non sempre va a braccetto con alcuni principi di diritto a cui molti di noi sono attaccati.

Il nostro gruppo si è chinato in modo approfondito su tutti questi problemi nel non facile tentativo di individuare, di trovare delle soluzioni adeguate ed equilibrate. Vogliamo evitare da una parte di cadere nella trappola tesa da chi persegue una posizione di principio ideologica, rigida, impregnata di assolutismo, di integralismo e di schematismi da militante, sovente contraria alla logica economica e al comune buon senso. D'altro canto ci rifiutiamo con la medesima fermezza di cadere nell'estremo opposto, di assecondare quindi in modo cieco i voleri dell'economia, di inchinarci servilmente ai suoi dettami, anche se siamo perfettamente consapevoli della necessità odierna di limitare i rigori eccessivi, le difficoltà amministrative e gli appesantimenti procedurali.

Soluzioni equilibrate, ecco cosa siamo chiamati oggi a trovare. Per riuscirci siamo pronti ad ascoltare in modo aperto le discussioni che si svilupperanno oggi attorno ai punti più controversi del progetto e anche a modificare – se del caso – alcune nostre precedenti prese di posizione.

Per concludere, a nome del gruppo dei Democratici svizzeri/Lega dei Ticinesi vi rinnovo l'invito a entrare in materia.

Mauch Ursula (S, AG): Im Namen der gesamten SP-Fraktion stellen wir Ausschnitte aus der Geschichte der Gleichstellung vor, Stacheln im «Diskriminierungskaktus», die gezogen worden sind. (*Überreicht der Präsidentin einen Kaktus*) Unsere Fraktionserklärung ist vielleicht von der Form her etwas ungewohnt, aber wir werden die Redezeit nicht überschreiten.

14. Juni 1981: Volk und Stände nehmen an diesem denkwürdigen Wochenende Absatz 2 von Verfassungsartikel 4 zur Gleichstellung von Frau und Mann an. Dieser Artikel soll den Frauen endlich die langersehnten gleichen Rechte und den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit bringen. Heute kämpfen wir mit dem Gleichstellungsgesetz immer noch für das gleiche Ziel: Frauen und Männer sollen mit dem Gleichstellungsgesetz in der Familie, in der Ausbildung und in der Arbeit volle Gleichstellung erfahren.

Brunner Christiane (S, GE): 14 juin 1981: les femmes, en Suisse, sont en liessé. Elles ont gagné. En tout cas, elles croient être en bon chemin vers l'égalité. Le peuple et les cantons ont accepté l'article 4 alinéa 2 de la Constitution fédérale consacrant l'égalité entre hommes et femmes et garantissant le droit à l'égalité des salaires. Ce jour-là, nous avions le cœur en fête et nous, les femmes, nous avons dansé sur la place du Molard, à Genève.

Jeanprêtre Francine (S, VD): 1982: dans le canton de Vaud, les filles sont trop brillantes. Elles passent plus facilement l'examen d'entrée aux études supérieures. Les examens sont estimés selon un barème différent pour les filles et les garçons: plus difficile pour les filles, plus facile pour les garçons. Le Tribunal fédéral est saisi de cette discrimination et il constate, en 1982, que, dans la mesure où les autorités vaudoises appliquent un système de barème différencié, défavorable aux filles, pour les examens d'admission au collège secondaire, elles violent le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes, tel qu'il est inscrit à l'article 4 alinéa 2 de la Constitution fédérale.

Leemann Ursula (S, ZH): 1983: Eine diplomierte Krankenschwester verdient im Kanton Zürich weniger als eine ungelernete männliche Arbeitskraft in Reinigungsberufen. In diesem Jahr bestätigt das Bundesgericht zum erstenmal, dass eine solche Besoldungspraxis dem Gleichstellungsartikel der Bundesverfassung zuwiderläuft und dementsprechend geändert werden muss. Bis die Krankenschwestern zu ihrem Recht und zu ihrer angemessenen Entschädigung kommen, braucht es aber noch den mutigen Einsatz von Betroffenen während vielen Jahren.

Haering Binder Barbara (S, ZH): 1984: Das Universitätsspital des Kantons Zürich sieht sich mit einem ungewöhnlichen und etwas delikaten Problem konfrontiert: Für einmal sind es nicht die Frauen, sondern es ist ein Mann, der seine Gleichstellung reklamiert.

Ein junger Krankenpfleger will in die Hebammenschule aufgenommen werden, um diesen Beruf zu erlernen. Statt sein Interesse an einem Frauenberuf zu honorieren, lehnt die Schule ab. Und doch: Durch seinen Wunsch, einen typischen Frauenberuf zu erlernen, hat dieser Krankenpfleger einen wichtigen Schritt hin zu einem neuen Verständnis von Frauen- und Männerberufen gemacht. Dies allerdings aus einer ganz neuen Optik heraus: aus der Optik der diskriminierten Männer.

Caspar-Hutter Elisabeth (S, SG): 1985: Mit einer Motion verlangt Nationalrätin Yvette Jaggi ein Ausführungsgesetz zum 1981 in der Volksabstimmung angenommenen Verfassungsartikel. Wir Frauen haben erkannt, dass der Verfassungsartikel allein an unserer Situation nichts ändern kann und nichts ändern wird. Die Überweisung der Motion wird mit einer Mehrheit von nur zwei Stimmen abgelehnt; der Vorstoss wird aber wenigstens als Postulat überwiesen. Das EJPD setzt vier Arbeitsgruppen ein, um den Anliegen des Vorstosses Rechnung zu tragen. Daraus erwachsen vier Forschungsberichte, welche die Lohndiskriminierung der Frau in der Schweiz deutlich machen und bereits Vorschläge für ein mögliches Gesetz enthalten.

Fankhauser Angeline (S, BL): 1986: Per Volksabstimmung schafft der Kanton Zürich die obligatorische Haushaltsschule für Mädchen zwischen 16 und 20 Jahren ab. Dafür wird der Haushaltunterricht für Knaben und Mädchen auf Primarschulstufe eingeführt. Unterdessen wachsen diese Knaben zu jungen Familienvätern heran, die ihre Aufgaben im Haushalt und bei der Kinderbetreuung wahrnehmen.

Danuser Menga (S, TG): Vor vier Tagen ist in Winterthur die erste Frau in die Stadtregierung gewählt worden. Herzliche Gratulation, Aurelia Favre!

1987, ebenfalls in Winterthur, begann die erste Automechanikerin, Lehrlinge auszubilden, nachdem sie die Meisterprüfung mit Bravour bestanden hatte. Damit wurde eine typische Männerbastion von einer unerschrockenen, tatkräftigen Frau erfolgreich erstürmt.

Goll Christine (S, ZH): 1988: Eine mutige Arbeiterin in Genf beschliesst, sich gegen die sexuellen Belästigungen durch ihren Chef zur Wehr zu setzen. Sie muss sich dabei auf die wenigen geltenden Bestimmungen im Bereich des Persönlichkeitsschutzes stützen, und sie muss vor allem ihrem Chef die Belästigungen mit Zeugenaussagen vor Gericht beweisen. Dieses

fast aussichtslose Unterfangen gelingt. Der gebüsste Firmenbesitzer setzt den Belästiger sofort an die Luft. Eine Frau hat die Mauer des Schweigens – und damit ein weiteres Tabu in der Benachteiligung von Frauen – gebrochen.

Bäumlin Ursula (S, BE): 1989: In diesem denkwürdigen Jahr wird auf Bundesebene das Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann eröffnet. Wieder ist ein Meilenstein erreicht. Nachdem der Kanton Jura bereits bei seiner Gründung 1978 einen entsprechenden Verfassungsartikel gutgeheissen und ein Gleichstellungsbüro geschaffen hatte, tragen ähnliche Diskussionen und Vorstösse auf Bundesebene endlich Früchte. Arbeit gibt es damals wie heute mehr als genug.

Caspar-Hutter Elisabeth (S, SG): 1990: Fünf Jahre ist es her: Endlich ist der Schlussbericht aus den Arbeitsgruppen, die im Zusammenhang mit dem Postulat Jaggi entstanden waren, fertig! Das stösst in der Öffentlichkeit bei Frauenorganisationen, Kantonen, Parteien und Wirtschaftsverbänden auf reges – zugegebenermassen nicht ganz ungeteiltes, aber im gesamten doch positives – Interesse. Daraufhin beschliesst der Bundesrat, einen Vorentwurf zu einem Ausführungsgesetz zum Verfassungsartikel in die Vernehmlassung zu schicken.

Von Felten Margrith (S, BS): 1991: Wir schreiben das zehnte Jahr nach der Annahme des Verfassungsartikels zur Gleichstellung von Frau und Mann. Frauen haben die Nase voll! Ihre mehr als berechtigten Forderungen werden nicht ernst genommen. Mit fadenscheinigen Argumenten werden sie bekämpft oder auf die lange Bank geschoben. An diesem Tag, am 14. Juni 1991, beteiligen sich 500 000 Frauen am Frauenstreik, um deutlich zu zeigen, dass diese Art Politik nicht mehr toleriert wird. Frauenpower überzieht die ganze Schweiz. Unter dem Motto «Wenn Frau will, steht alles still» findet die grösste Demonstration seit dem Bestehen der Eidgenossenschaft statt. Die Energie und Wut der Frauen macht sich in vielfältigen bunten Aktionen und Aktivitäten Luft. Es ist wahrlich der Tag der Frau.

Jeanprêtre Francine (S, VD): 1992: le Conseil fédéral prend connaissance des résultats de la procédure de consultation. Dans leur grande majorité, les associations ont exprimé un avis positif. Tous les cantons se montrent positifs, à l'exception de trois d'entre eux, Appenzell Rhodes-Intérieures, Zoug et Vaud. Pour rédiger son préavis, le Conseil d'Etat a dû vraisemblablement s'inspirer davantage de celui des groupements patronaux que de celui du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Le Conseil fédéral a enfin décidé de donner mandat au Département fédéral de justice et police d'élaborer un projet de loi spéciale sur l'égalité entre femmes et hommes. La gestation laborieuse de ce projet de loi est arrivée à terme.

Hafner Ursula (S, SH): 1993, Frühlingserwachen: Am 3. März versammeln sich zahlreiche Frauen auf dem Bundesplatz. Sie demonstrieren für die Wahl von Christiane Brunner in den Bundesrat. Avec Christiane Brunner, vive le printemps des femmes!

Es ist noch Winter, trotz all der Sonnen. Doch die Frauen geben nicht klein bei. Am 6. März finden in vielen Städten Kundgebungen statt. In Zürich versammeln sich 8000 Personen auf dem Münsterplatz. Bei kantonalen Wahlen an diesem Wochenende gewinnen Frauen Sitze. Der Brunner-Effekt macht sich schon bemerkbar. Er bewirkt in der folgenden Woche, dass Ruth Dreifuss als 100. Mitglied des Bundesrates gewählt wird. Vor der Türe des Bundeshauses stand der Souverän. 10 000 Frauen und Männer demonstrierten für eine Frauenwahl – nicht umsonst. Die Frauen haben ihre Kraft gespürt, sie haben erkannt, dass sie etwas bewegen können.

Brunner Christiane (S, GE): 1994: nous y voilà! Les dernières épines sur le chemin législatif vers l'égalité sont en train de tomber. Les femmes de notre pays vont mesurer aujourd'hui les effets du respect que leur portent les parlementaires, non seulement en paroles, mais aussi en actes.

La loi sur l'égalité, dont nous discutons l'entrée en matière et tout à l'heure le contenu, nous ouvre la porte vers la voie de l'égalité. Les plus grosses épines du cactus de la discrimination, nous les aurons ainsi enlevées, mais il restera encore tous les petits piquants qui tiennent au changement de mentalité, jusqu'à ce que ce cactus fasse éclore la fleur de l'égalité authentique.

Von Felten Margrith (S, BS): 1994: Das Gleichstellungsgesetz liegt endlich vor uns. Die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann soll nicht länger nur ein frommer Wunsch sein. Dieses Gesetz bringt uns einen Schritt weiter. Viele Frauen und Männer wollen die Diskriminierung der Frauen nicht länger akzeptieren; sie werden beobachten, was heute im Parlament geschieht.

Das Diskriminierungsverbot, die Bestimmung über die sexuelle Belästigung, die Verbandsklage und die Beweislastleichterung sind die wichtigsten Artikel. Die Parlamentarierinnen und Parlamentarier, welche diesen Gesetzesartikeln zustimmen, ziehen damit dem «Diskriminierungskaktus» die giftigsten Stacheln. Bis an ihrer Stelle gelbe Blüten aufgehen, wird es noch mancher Änderung im Bewusstsein der Menschen bedürfen. (Beifall)

Spielmann Jean (-, GE): Après ces interventions impressionnantes qui devraient laisser quelques traces auprès de ceux qui refusent encore l'entrée en matière, je voudrais intervenir sur quelques points spécifiques des propositions qui nous sont faites et aussi répondre à quelques-unes des objections formulées contre l'entrée en matière.

Tout d'abord, il est bien clair que, pour réaliser l'égalité, toute une série de volets sont encore à concrétiser et qu'au-delà de l'aspect constitutionnel, ou même de l'aspect des lois et des réglementations que nous pouvons établir, il y a, comme cela a fort bien été exprimé tout à l'heure, tout le problème des mentalités qui restent à changer et que la discrimination dont fait l'objet la femme aux yeux de notre société est largement partagée entre le plan professionnel, la vie sociale de tous les jours ainsi que le domaine politique.

Pourtant, notre pays témoigne, dans le domaine de la culture politique, d'une très grande sensibilité: et pour les spécificités régionales, et pour les représentations des minorités, de même que pour les représentations proportionnelles, que ce soit concernant les langues nationales ou les minorités. On remarque que, dans ces domaines-là, l'idée des quotas, qui fait l'objet de tant d'oppositions, est déjà entrée dans les faits et permet une représentation plus équitable des différentes sensibilités de la population.

Pourquoi ne pas faire un pas de plus et garantir une représentation plus équitable des femmes? Il faut pour cela un instrument politique qui puisse conduire aux changements. D'ailleurs, une comparaison avec l'étranger démontre que c'est précisément dans les pays qui ont introduit de telles mesures et des mesures efficaces, par exemple dans les pays scandinaves, que l'on a la plus forte proportion de femmes dans les différents états de la vie politique et aux postes à responsabilités. Les instruments existent donc, et il est de notre devoir de les utiliser.

En effet, contrairement à ce qui a été dit tout à l'heure par les partisans de la non-entrée en matière, qui parlaient de l'honneur et du respect de la constitution, ceux qui aujourd'hui, au sein de ce Parlement, ont l'honneur de respecter notre constitution, sont ceux qui permettront de s'engager dans la voie de la mise en pratique de la constitution par l'application de lois qui permettront de franchir un pas, certes pas définitif, mais important en direction de l'égalité. Je trouve pour le moins particulier que ce soit une juriste qui vienne parler à cette tribune au nom de l'honneur constitutionnel en proposant la non-entrée en matière, alors que ces textes ne sont qu'une timide application de ce que la population attend depuis plus de vingt ans: la mise en vigueur de l'arrêté sur le droit de vote adopté par le peuple en 1971, de l'article constitutionnel sur l'égalité de traitement adopté en 1981, et du nouveau droit matrimonial entré en vigueur en 1988.

Les propositions qui sont faites sont un pas positif, mais elles ne répondront pas à toutes les questions. Aujourd'hui encore, dans le domaine social, les femmes reçoivent moins de prestations, et, concernant l'AVS, souvent même la moitié moins que les hommes, pour les mêmes cotisations. Aujourd'hui encore, il y a de nombreuses discriminations dans plusieurs cantons en ce qui concerne les assurances-maladie où les femmes paient plus que les hommes. Aujourd'hui encore, il y a de nombreuses discriminations – cela a été évoqué tout à l'heure – au niveau des conditions salariales et des conditions de promotion des entreprises.

Il est donc tout à fait indispensable, je dirais même que c'est le minimum des minimums d'adopter cette loi qui place quatre principes importants: celui de l'interdiction de la discrimination, celui de l'allègement du fardeau de la preuve, celui de donner aux organisations le droit pour agir et celui enfin d'une protection des femmes contre les congés de rétorsion. Il ne s'agit là rien de moins que du minimum des minimums, d'un petit pas en direction de l'égalité. Tous ceux qui veulent respecter les décisions du peuple suisse et la constitution entreprendront en matière et accepteront les propositions les plus positives permettant enfin de concrétiser quelque peu dans la loi les normes constitutionnelles adoptées par le peuple.

Nabholz Lili (R, ZH): Es gibt wohl kaum einen Bereich, in dem so viele Lippenbekenntnisse abgegeben werden wie in Fragen der Gleichberechtigung. Wer kennt sie nicht, die epischen Diskussionen, in denen zwar grundsätzlich alle dafür sind – aber wenn es dann konkret wird, dann doch lieber nicht oder nicht so. Kein Wunder, dass Worte und Taten in diesem Bereich weit auseinanderklaffen. Es gibt darum kaum einen politischen Bereich, wo Position um Position, ja Schrittschrittchen für Schrittschrittchen so hart abgerungen werden müssen, wie wenn es um Frauenanliegen geht.

Herr Scherrer Jürg, es ist immer der falsche Moment, wenn Frauen mit Anliegen kommen. In der Hochkonjunktur sagt man uns: Ja, was wollt ihr, die Türen stehen weit offen, wir suchen ja Frauen. Wenn es der Wirtschaft schlecht geht, dann ist der Zeitpunkt auch nicht der richtige.

Dabei sprechen wir – wie es Herr Poncet ausgeführt hat – doch von etwas Selbstverständlichem: von Recht und Gerechtigkeit und den Mitteln, ihnen zum Durchbruch zu verhelfen. Ich verstehe darum die Aufregung, die rund um dieses Gesetz entstanden ist, nicht. Es orientiert sich ja an etwas Selbstverständlichem, und wer sich korrekt, d. h. nicht diskriminierend, verhält, hat überhaupt nichts zu befürchten.

Diese Vorlage ist verglichen mit dem, was in Sachen Chancengleichheit für Frauen noch zu tun wäre, nur ein Mosaiksteinchen, und ich hoffe, dass dieses Steinchen nicht auch schon zuviel ist.

Doch blenden wir kurz zurück: «Es gehört zu den vornehmsten Pflichten und Aufgaben des Rechtsstaates, Diskriminierungen jeder Art abzubauen und wirksame Vorkehrungen zum Schutz der Menschenwürde und Persönlichkeitsentfaltung der auf seinem Gebiet lebenden Menschen zu treffen.» Diese hehren Worte finden sich in der Einleitung zur Botschaft über die Volksinitiative «Gleiche Rechte für Mann und Frau».

Der nunmehr bald 13 Jahre in der Verfassung verankerte Gleichbehandlungsanspruch der Geschlechter war und ist dementsprechend nicht einfach als wohlklingende Deklamation oder unverbindliche Absichtserklärung gedacht. Die Gleichstellung der Geschlechter ist auch nicht nur ein verfassungsmässiger Selbstzweck, sondern ein Imperativ, der auf die Schaffung gleicher Entfaltungsmöglichkeiten und Chancen in der gesellschaftlichen Wirklichkeit ausgerichtet ist. Dies sei all jenen in Erinnerung gerufen, die meinen, mit Artikel 4 Absatz 2 BV sei Gleichberechtigung bereits erreicht oder es sei ihr zumindest Genüge getan. Dass dem nicht so ist, belegen nicht nur Bibliotheken von Studien über dieses Thema, wir kennen als Frauen die Situation aus unserer Alltagserfahrung. Herr Bundesrat Koller hat seinerzeit als Parlamentarier, als der Verfassungsartikel im Nationalrat beraten wurde, eine eher skeptische Haltung vertreten. Er hat aber sein damaliges Votum mit dem Satz beendet: «Auch Gerechtigkeit realisiert sich nur in der Zeit.» Ich möchte Herrn Bundesrat Koller daher dan-

ken, dass er nun als Bundesrat die Zeit als gekommen erachtet hat. Dieser Gerechtigkeit mit der vorliegenden Vorlage nachzuheilen; denn Handlungsbedarf besteht. Ich möchte nicht wiederholen, was hier bereits alles ausgeführt worden ist.

Wir erbringen mit diesem Gesetz keine Pionierleistung, sondern wir vollziehen einen gesetzlichen Standard nach, der im Bereich der europäischen Staaten, der EU, der Efta wie der OECD, teils seit Jahren besteht. Ich mag mich nicht erinnern, dass irgendein Wirtschaftssystem eines dieser Länder zusammengebrochen ist, nur weil die Gleichstellung in deren Gesetzgebung verankert ist.

Die ausländischen Erfahrungen zeigen zudem, dass Verbote und Schutzmassnahmen gegen Diskriminierungen allein nicht genügen, um für Frauen mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Diese Gesetze sehen deshalb zusätzlich aktive Fördermassnahmen vor, um die bestehenden Defizite zu verringern. Wir müssen uns alle eingestehen, dass sich die Gleichstellung der Geschlechter mit Rechtsnormen allein nicht erreichen lässt. Das vorliegende Gleichstellungsgesetz ist aus dieser Sicht denn auch nur eine bescheidene Krücke – eine Krücke, die es aber offensichtlich braucht, um die bestehenden Grundrechtsansprüche notfalls auf dem Rechtsweg durchzusetzen.

Die FDP-Fraktion wird in ihrer Mehrheit für Eintreten und gegen die Rückweisungsanträge stimmen.

Lepori Bonetti Mimi (C, TI): Un'attesa meno lunga di quella per la legge sulla maternità, ad oggi però solo promessa, ma pur sempre un'attesa di 13 anni. Forse dobbiamo dire grazie all'anno internazionale della famiglia e al desiderio di recuperare terreno di fronte alle inadempienze nell'applicazione dell'articolo 4 della costituzione. Grazie, perché è arrivata finalmente la legge sull'uguaglianza di fatto tra donna e uomo. Ma ahimè: un progetto di legge che aveva del buono è stato tartassato all'interno della Commissione degli affari giuridici.

Con gli emendamenti approvati l'asticella si è abbassata. Le proposte elaborate dalla maggioranza della commissione sono il frutto di lavori di equilibrismo notevoli. Ma come spesso accade, l'equilibrismo arrischia di annacquare tutto. La stampa infatti, all'indomani della presentazione dei lavori commissionari, è stata unanime nel giudicare negativo l'indebolimento avvenuto in seno alla commissione.

Condivido questo giudizio ed è subito chiaro che sosterrò, soprattutto in quegli articoli che rappresentano il pomo della discordia, il progetto di legge elaborato dal Consiglio federale. Ma come è possibile avere ancora dei dubbi e indebolire un progetto legislativo che permetterà finalmente alla Svizzera di far parte di quei Paesi che da anni si sono dotati di una legge sulla parità fra i sessi? Come è possibile non capire che questa legge è necessaria proprio perché alla nostra civile convivenza manca ancora qualcosa? Se i rapporti tra le persone fossero concepiti sulla base del rispetto reciproco, sulla giusta ripartizione salariale, sulla parità di trattamento, allora anch'io mi schiererei con coloro che sono per la non-entrata in materia, perché questa legge sarebbe superflua.

La legge diventa invece necessaria perché rappresenta un tassello legislativo di civiltà importante per permettere una migliore convivenza tra l'uomo e la donna, quindi una migliore qualità della vita. Diventa quindi indispensabile accelerare i tempi e permettere che anche negli ambiti toccati dalla legge, questa qualità di vita venga promossa e garantita.

La costituzione dell'Ufficio per l'uguaglianza fra donna e uomo, avvenuta cinque anni fa, lo stanziamento di 6 milioni di franchi, voluto dal Consiglio federale nel 1991 per un programma di ricerca del fondo nazionale «Femme, droit et société», lo stesso progetto di legge elaborato dal Consiglio federale, sono la testimonianza che il Consiglio federale desidera dare un giro di boa, cambiare, accettare le modifiche che stanno avvenendo nella nostra società – una presa di coscienza tardiva, che potrebbe subire un arresto se il progetto di legge venisse annacquato e intaccato nella sua impalcatura.

Infatti questa legge, così come è proposta dal Consiglio federale, ha una sua logica, una sua impalcatura che tiene; il progetto contiene tre gruppi di proposte.

Un primo gruppo comprende provvedimenti destinati ad agevolare l'attuazione del diritto di un salario uguale per un lavoro di pari valore, un diritto che è iscritto nella costituzione dal 1981, ma ancora oggi non applicato, soprattutto nel settore dell'economia privata.

Un secondo gruppo di proposte intende rafforzare la posizione della donna sul mercato del lavoro e prevede in particolare un divieto generale di discriminazione in funzione del sesso. Ma ci rendiamo conto che la convivenza tra uomo e donna è a tal punto poco rispettosa – sottolineo poco rispettosa – della dignità della persona che si deve arrivare a codificare in una legge, questo atteggiamento, tra l'altro molto diffuso, sicuramente più di quanto le statistiche hanno indicato e stanno indicando.

Un terzo gruppo di proposte intende offrire basi e strutture migliori per una politica d'uguaglianza mediante la creazione di autorità incaricate a promuovere la parità. Se l'uguaglianza di fatto non è ancora diventata una norma scritta della nostra convivenza, è ora che bisogna promuoverla attraverso diversi meccanismi che forse potranno incidere sul comportamento delle persone.

In questo senso diventa importante poter aiutare finanziariamente le istituzioni pubbliche e private che organizzano programmi di promozione culturale, così com'è giusto, dopo anni di attività, dotare l'Ufficio per l'uguaglianza fra donna e uomo di una base legislativa, mantenendo però le sue caratteristiche pedagogiche didattiche e non dotandolo di funzioni «indagatrici» in caso di discriminazione.

Concludendo, permettetemi di esprimere un desiderio: quello che da questa sala la parità, l'uguaglianza tra donna e uomo possa uscire accresciuta, rafforzata.

Per, queste lunghe ore di dibattito producono in me un po' di amarezza e un po' di tristezza, perché non fa onore alla nostra società, alla nostra civile convivenza dover codificare degli atteggiamenti e dei diritti che dovrebbero far parte normalmente del nostro modo di rapportarci e del nostro bagaglio culturale, perché in fondo questo dibattito – lo si voglia o no –, prima di essere giuridico è culturale. (Applauso)

Vetterli Werner (V, ZH): Ich fasse mich kurz und plädiere ebenfalls für Eintreten, hoffe aber, dass unsere Beschlüsse so ausfallen, dass ich in der Gesamtabstimmung dem Gleichstellungsgesetz immer noch zustimmen kann. Hier meine grundsätzlichen Überlegungen.

Auch wenn im StGB und im OR vieles bereits geregelt ist, so anerkenne ich, dass vor allem in der Lohnfrage Nachholbedarf besteht: Seit 13 Jahren sollten Frauen gleichen Lohn für gleiche Arbeit erhalten. Wir müssen also ein Gesetz kreieren, das in der Praxis in erster Linie die positive Gleichstellung der Frauen fördert, ihnen bei gleicher Ausbildung, Qualität, Berufserfahrung, ebenbürtiger Teamfähigkeit und vor allem auch bei gleicher Leistung verdientermässen den gleichen Lohn wie den männlichen Kollegen garantiert.

Aber wir dürfen nicht über das Ziel hinausschiessen. Wir müssen ein praktikables, ein annehmbares Gesetz zustande bringen, ein Gesetz, das in der Praxis auch vollzogen werden kann. Wird das Gesetz aber lebensfremd, abstrakt, extrem, zu feministisch, wird es keine Akzeptanz finden, wird es zum Bumerang.

Dieses Gleichstellungsgesetz darf zum Beispiel nicht sämtliche unternehmerischen Freiheiten und das bewährte Prinzip der Vertragsfreiheit aufheben. Es muss – ob man das gern hat oder nicht – eine Kompromisslösung geben, ein Konsens gefunden werden: ein mehrheitsfähiges Gleichstellungsgesetz, das auch in gewerblichen Klein- und Mittelbetrieben, wo es keine Hausjuristen gibt, angewendet werden kann.

Wir alle hier in diesem Rat werden seit einiger Zeit per vervielfältigte Briefe aufgefordert, dieses Gesetz ja nicht zu verwässern, ihm keine Zähne zu ziehen. Gewisse Frauenorganisationen fordern also ein radikales Gesetz. Das ist der kritische Punkt dieser Vorlage: Soll, will, darf man eine radikale Strategie verfolgen, soll man wirklich auf Extremkurs gehen? Ist es richtig, Maximalforderungen zu stellen?

Ich meine, nein. Wir dürfen das Fuder nicht überladen, den Bogen nicht überspannen. Wir sollten realistisch bleiben, ein

politisch machbares Gesetz beschliessen, das im National- und im Ständerat akzeptiert wird, das auch eine eventuelle Volksabstimmung übersieht.

Eine Konsenslösung ist doch besser als ein Scherbenhaufen, der berühmte Spatz in der Hand besser als die noch so schöne Taube auf dem Dach. In den einzelnen Artikeln sollten wir demzufolge nicht das Maximum, sondern das Optimum, das Bestmögliche, anstreben. Ich verstehe, dass Frauen 13 Jahre nach der Einführung des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung ungeduldig sind. Trotzdem können wir mit diesem einen Gesetz nicht alle Gleichstellungsdefizite beheben. Auch dieses Gesetz hat Grenzen, es ist kein Wunder- und kein Allerheilmittel, aber es wird bestimmt präventive Wirkung haben.

Zum Schluss: Auch mit diesem Gesetz kann man keine Mentalitäten ändern, nicht alle gesellschaftlichen Probleme lösen, aber es kann trotzdem ein wichtiger Beitrag zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann sein.

Ich bitte Sie, Eintreten zu beschliessen, und hoffe, dass wir in der Detailberatung eine praktikable, annehmbare Lösung erarbeiten.

Bischof Hardi (D, ZH): Das hier vorliegende Gesetz soll die Gleichstellung von Frau und Mann in der Bundesverfassung verwirklichen. Wesentliche Punkte sind für mich vor allem die sexuelle Belästigung und gewisse Diskriminierungen gegenüber Frauen. Es geht mir aber nicht unbedingt um die Frage der Ethik oder der Moral, sondern eindeutig um die Frage des Anstandes gegenüber unserem «schwachen Geschlecht». (Unruhe und Beifall)

Nicht umsonst hat sich der Name «das schwache Geschlecht» Jahrtausende durch unsere Geschichte gezogen. Ich bin aber heute soweit, dass ich der Geschichte nicht mehr alles glaube. Demzufolge sei ein Anfang gemacht, damit wir aus unserem schwachen Geschlecht ein starkes, souveränes Geschlecht aufbauen und es auch fördern können.

Meine Damen und Herren, seien Sie aber versichert, dass ich heute Abend zu Hause nicht zuerst die Fenster reinige, den Abwasch erledige und nachher womöglich noch das Kind selbst stille – sicher nicht! Was mich und eine Minderheit unserer Fraktion aber bewog, die Frauen so zu respektieren und ihnen Solidarität zuzubilligen, wie es längst ein Zeichen unserer Zeit sein sollte, sind, wie eingangs erwähnt, die teilweise Ausbeutung und, was noch viel schlimmer ist, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Glauben Sie mir, es herrschen heute noch solche Zustände in der Schweiz! Ich habe diese Zustände persönlich erlebt und erlebe sie tagtäglich noch. Die Zeiten von Anna Göldin sollten endlich vorbei sein! Damit wir aber Ihre Rechte verankern können, meine Damen, braucht es auch von Ihnen einen gewissen Respekt uns Männern gegenüber. (teilweise Heiterkeit) nicht mehr und nicht weniger als den, den wir auch Ihnen zollen! Nicht alle Männer sind schlecht, es braucht immer zwei Seiten. Ihre Emanzipation hier im Parlament wird manchmal durch etliche Tiefschläge uns Männern gegenüber schlecht proklamiert.

Ich bitte Sie, die es Sie betrifft: Arbeiten Sie positiv und fair an der ganzen Sache, und die Zeit wird Ihnen recht geben! Ich bin mir im klaren, dass es nun etliche Leute hier im Parlament gibt, die denken: Was ist denn das für ein «Linker»? Wenn sie aber im nachhinein noch merken, dass es wenigstens ein «Netter» ist, dann ist ihnen doch ganz klar, dass sich mit diesem Argument so manche Schlacht schlagen lässt.

Ich habe mich heute entschieden, mein Mandat, das ich als Gemeinderat der Stadt Zürich letzten Sonntag bekommen habe, einer Frau zu überlassen, und habe dementsprechende Schritte bereits eingeleitet.

Leuba Jean-François (L, VD): M^{me} Sandoz vous ayant expliqué pourquoi, à ses yeux, il ne fallait pas entrer en matière, tandis que M. Poncet, certainement sans souci corporatif, vous disait pourquoi la majorité du groupe libéral entrerait en matière, il me reste évidemment la tâche amusante de nouer la gerbe, et ce, dans les trois minutes qui me sont imparties.

Dans un débat rendu aussi passionnel, alors qu'il aurait dû rester technique, il n'est pas interdit de réfléchir avant de légiférer et d'essayer de s'en tenir à quelques principes fondamentaux. Les libéraux sont unanimes à affirmer que les discriminations fondées exclusivement sur le sexe sont injustifiées et inadmissibles. Pour nous, les hommes et les femmes doivent avoir les mêmes chances de développer leurs potentialités. Nous jugeons les hommes et les femmes en fonction de ce qu'ils font, non en fonction de ce qu'ils sont et de leur sexe. Nous ajoutons que, par essence, nous ne croyons que modérément à la loi pour modifier profondément les choses dans ce domaine. Nous récusons la théorie marxiste – car c'en est une – de la division de la société en classes. Il n'y a pas, d'un côté, des femmes et, de l'autre, des hommes, qui devraient s'affronter inévitablement. Ce que nous souhaitons, c'est que chaque femme, chaque homme, pris individuellement, soit dans un rapport d'égalité. C'est l'individu qui nous intéresse, et non le sexe considéré comme signe d'appartenance à un groupe.

Au moment de l'adoption de l'article 74 alinéa 1er de la Constitution fédérale, que nous avons soutenu massivement – je rappelle que les cantons où les libéraux sont représentés ont été les premiers à accorder le droit de vote aux femmes –, nous avions mis en garde contre l'illusion que la loi serait en mesure de régler tous les problèmes qui tiennent essentiellement aux mœurs, lesquelles n'évoluent que lentement. Il en va de même pour la présente loi. Utile, lorsqu'elle lutte contre les discriminations dans la vie professionnelle, elle ne résoudra pas les problèmes qui ont leur origine dans l'éducation, dans la formation, ainsi que le relève à juste titre le rapport «vers l'égalité», page 76, que je cite – je suis désolé, c'est un langage de sociologues, je n'y peux rien –: «Une lecture transversale des différents domaines abordés fait apparaître la visible solidarité de tous les secteurs: école, activité rémunérée ou non rémunérée, enfin, vie politique et associative.»

Les inégalités fondées sur le sexe ne disparaîtront qu'au terme d'un processus de transformation des mentalités, notamment dans le domaine de la formation. Des progrès considérables ont d'ailleurs déjà été réalisés durant la dernière décennie. Au moment où chacun parle de déréglementation, il serait paradoxal de surréglementer le domaine de l'égalité dans la vie économique. Nous sommes convaincus, et l'évolution des sociétés le démontre, que les femmes qui sont souvent plus faibles dans le domaine économique ont tout à gagner d'une économie saine et compétitive.

Au surplus, les libéraux sont, par nature, attachés à la liberté. Cette liberté ne peut s'exercer que si l'on supprime les obstacles qui empêchent la réalisation des potentialités de chacun, quel que soit son sexe. En revanche, les libéraux craignent qu'on ne remplace les obstacles par une obligation d'uniformisation, contraignant les femmes à imiter les hommes dans un monde fait par les hommes essentiellement, dans une conception masculine.

L'idéal serait, à nos yeux, que femmes et hommes puissent se réaliser selon leurs désirs et leurs capacités. C'est pourquoi la majorité du groupe libéral votera l'entrée en matière, mais soutiendra les propositions d'amendements de manière que cette loi corresponde, le plus possible, à nos conceptions.

Wittenwiler Milli (R, SG): Wir bringen die Sonne nach Bern! Ein gewöhnliches Couvert, in dem auf einem gelben Blatt diese Aussage stand, war letzte Woche, als ich von der Session nach Hause kam, in meiner Post.

Als Bäuerin weiss ich von Kindsbeinen an, dass dort, wo die Sonne scheint, es naturgemäss auch Schatten gibt. Aber die Sonne scheint, Gott sei Dank, Tag für Tag, ob sie sichtbar ist oder nicht. Für diejenigen scheint sie auch, die nicht «vors Bundeshaus kommen und Einfluss begehren, um den Nationalrätinnen und Nationalräten auf die Finger zu schauen».

Von Journalisten als grosse Schweigerin qualifiziert – diese haben allerdings mit mir nie gesprochen –, erachte ich es als meine Aufgabe und meine Pflicht, zuzuhören, zuhören zu können, nicht nur hier im Saal, sondern vor allem in meiner alltäglichen Umgebung. Deshalb will ich jetzt versuchen, für eine schweigende Mehrheit der Frauen zu sprechen: für jene

Frauen, die ganz bewusst zu ihrer Rolle als Ehefrau und zu ihrer Mutterrolle stehen. Ich spreche also für viele Frauen, die einfach ihre Pflicht und ihre Aufgaben erfüllen, die heute nicht nach Bern kommen konnten und dabei weder frustriert, diskriminiert noch unglücklich sind.

Dieses neue Gesetz bezweckt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann. Was heisst denn «tatsächliche Gleichstellung»? Nach meiner Meinung ist dies ein Ding der Unmöglichkeit. Tatsache ist, dass wir, ohne je gefragt zu werden, als Mädchen oder Knaben geboren werden. Tatsache ist ferner, dass bis heute die Frauen Kinder gebären dürfen, wenn sie wollen oder können. Kann dies als tatsächliche Gleichstellung bezeichnet werden? Daraus ergibt es sich, dass sowohl Frauen wie auch Männer untereinander nie absolut gleich behandelt werden können. Wenn wir also bei jedem Artikel, den wir zu beraten haben, nicht in erster Linie die Frau oder den Mann, sondern ganz bewusst den Menschen sehen, glaube ich tatsächlich, dass wir am Schluss ein Gesetz verabschieden können, das konsensfähigen Lösungen beim Diskriminierungsverbot, dem Problem der sexuellen Belästigung und der Beweislastfrage Rechnung trägt.

Es ist aber viel, viel schwieriger, als Mensch zu einem Gesetz zu stehen, als als Frau oder als Mann das andere Geschlecht für die Unzulänglichkeiten verantwortlich zu machen. In diesem Sinne bin ich für Eintreten.

Reimann Maximilian (V, AG): Wer erwartet hätte, nun käme auch von mir noch ein Votum für Nichteintreten, den muss ich enttäuschen. Ich bin selbstverständlich für Eintreten auf die Vorlage, aber nicht etwa deswegen, weil wieder einmal eine perfekt inszenierte profeministische Medienkampagne durch unser Land gefegt ist und einige Mitglieder unseres Rates bereits im voraus zu frauenfeindlichen Bösewichten abgestempelt worden sind. Nein, ich bin für ein Gleichstellungsgesetz, weil Handlungsbedarf besteht, um die Chancen unserer Frauen im Berufsleben zu verbessern. Ich stupe diesen Handlungsbedarf auch höher ein als die juristischen Bedenken von Frau Kollegin Sandoz.

Ich sage aber klipp und klar: Mit der Vorlage des Bundesrates erreichen wir dieses Ziel nicht. Diese Vorlage ist nicht mehrheitsfähig, sie ist kontraproduktiv für unsere Frauen, wie schon mehrmals betont wurde; und sie hätte keine Chance, die Hürde einer allfälligen Referendumsabstimmung erfolgreich zu nehmen. Die Vorlage des Bundesrates war zu sehr geprägt von einer Ideologie, der sich sehr breite Kreise unserer Bevölkerung nicht anschliessen können, nicht anschliessen wollen. Diese Vorlage war zu stark beeinflusst von einem Zeitgeist, der nicht Gleichstellung, sondern Gleichmacherei anstrebt – und dies quasi mit dem Brecheisen.

Ich bin sehr froh, dass sich viele vernünftige, kompetente Frauen im Lande draussen offen von der geistigen Bevormundung durch lautstarke Frauengruppen distanzieren haben. Ich zitiere aus einem Schreiben, das uns Frauen aus meinem Kanton, dem Kanton Aargau, zugestellt haben. «Mit grösstem Befremden nehmen wir davon Kenntnis, dass sich in unserem Land Frauenkreise anmassen, im Namen aller Frauen an Sie zu gelangen. Wir distanzieren uns mit aller Entschiedenheit von Organisationen, die einen neuen Klassenkampf der Geschlechter wollen, der schlussendlich zur Störung oder gar Zerstörung unserer Gesellschaft führt.»

Ich bin froh, dass dank Fernsehübertragung solche und ähnliche Worte einer nicht organisierten, schweigenden Mehrheit von Frauen der Öffentlichkeit ebenfalls zugänglich werden.

Ich wundere mich, Herr Bundesrat, was von Instanzen des Bundes – Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bundesamt für Statistik – in jüngster Zeit im Zeichen der Gleichstellung alles erforscht, analysiert und publiziert wird oder worden ist, teilweise unter Verschwendung von Steuergeldern.

Was sollen Statistiken, die uns weismachen, dass die Schweizer Frau im Schnitt dreimal länger im Haushalt tätig ist als der Mann, dass dieser jedoch doppelt soviel Wochenarbeitszeit verrichtet als die Frau? Wie irreführend sind doch Zahlenvergleiche, die Frauen vorrechnen, sie würden auf unseren Arbeitsplätzen jährlich um 20 Milliarden Franken und mehr geprellt und diskriminiert. Das ist doch deplazierte Demagogie.

Eine absolute Gleichheit für jeden Beruf, jede Erwerbstätigkeit ist doch ein Ding der Unmöglichkeit. Oder wollen wir denn gegen die Natur ankämpfen?

Hingegen trete ich ein für die wichtigste Gleichheit im Erwerbsleben, die Lohngleichheit. Aber vorausgesetzt natürlich, dass wirklich von gleichwertiger Arbeit, Erfahrung und Können ausgegangen wird.

Damit wir diese und andere Themen beraten und verbessern können, gilt es, auf die Vorlage einzutreten. Tun Sie das und helfen Sie mit, in der Detailberatung einer mehrheitsfähigen Gesamtlösung den Weg zu ebnen.

Darbellay Vital (C, VS): Je pense que le projet de loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes vient à son heure. L'article constitutionnel, en 1981, a permis de faire un bon pas dans cette direction, mais un bon nombre de problèmes ne sont pas résolus et la loi tend à les résoudre.

Personnellement, je ne m'attacherai ce matin qu'au problème des salaires. Vous me direz peut-être que c'est très terre à terre, mais ce problème a son importance et, souvent, l'égalité passe aussi par là. Vous remarquez que, même si la troisième phrase à l'alinéa 2 de l'article 4 de la constitution dit: «Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale», on est aujourd'hui loin du compte.

Les deux propositions précises du projet qui nous est présenté, d'une part, le renversement du fardeau de la preuve, d'autre part, l'intervention possible des organisations, me paraissent deux mesures tout à fait opportunes, mais il ne faut pas se bercer d'illusions, tout ne sera pas réglé par ces moyens-là.

Je pense qu'à la différence de salaires il y a une raison plus fondamentale: c'est qu'à partir des années trente on admet que le salaire, outre qu'il sert à payer un travail, doit permettre également à celui qui le reçoit de faire vivre sa famille lorsqu'il en est responsable. C'est ce qu'on appelle la composante sociale du salaire. Cette composante a été concrétisée très partiellement par les allocations familiales, mais celles-ci ne représentent en réalité que peu de chose. L'essentiel de cette composante sociale, on l'a reporté sur le salaire de l'homme. C'est la raison fondamentale pour laquelle les hommes gagnent plus que les femmes, mais nous arrivons à une situation paradoxale: c'est que le salaire du jeune homme de 20 ans, qui commence à gagner sa vie, a déjà cette composante sociale; celui de la personne qui s'approche de la retraite ou qui a 65 ans dispose encore de cette composante sociale; et, à côté, celui de la mère de famille responsable de plusieurs enfants, qui a 30 ou 35 ans, n'a pas cette composante sociale.

Nous devons passer par une redistribution, en quelque sorte, des salaires. Je ne suis pas placé pour dire que l'économie pourrait faire plus, mais je dis qu'avec les mêmes moyens elle pourrait faire autrement. Dans l'évolution des salaires, il serait absolument nécessaire de porter vraiment l'accent sur la composante sociale.

Spoerry Vreni (R, ZH): Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes sind nicht akzeptabel. Unsere Gesetzgebung wurde in der jüngeren Vergangenheit diesem Grundsatz in verschiedenen Schritten angepasst: politische Rechte, Bürgerrecht, Eherecht, Bundesverfassung, Gleichstellungsbüros auf eidgenössischer und kantonaler Ebene. Es bleibt das Sozialversicherungsrecht, in dem die Gleichstellung auf Gesetzesstufe noch nicht verwirklicht ist. Ich hoffe, dass auch diese überfällige Korrektur nicht mehr allzulange auf sich warten lässt. Trotz all dieser Fortschritte ist die Umsetzung der verfassungsmässigen Gleichberechtigung im Erwerbsleben bis jetzt eher harzig erfolgt.

Wir unterstützen daher die Bereitstellung von zusätzlichen Instrumenten zur Durchsetzung der Gleichstellung in diesem Bereich und lehnen die Rückweisungsanträge ab. Dabei wissen wir Freisinnigen sehr genau, dass uns nahestehende Kreise, auch Frauen, Bedenken gegen den vom Bundesrat vorgelegten Entwurf anmelden. Sie befürchten einerseits administrative Schwierigkeiten bei der Umsetzung, andererseits Friktionen mit anderen Rechtsgütern.

Die Detailberatung muss auf diese Fragen konkrete und angemessene Antworten geben. Zu betonen ist aber nicht zuletzt, dass eine rechtlich bessere Abstützung der legitimen Ansprüche zur Verwirklichung der Gleichberechtigung den notwendigen Bewusstseinsprozess bei dieser Entwicklung beschleunigt und vertieft; das ist wichtig. Auch die schönsten Gesetze werden nichts nützen und können ihre Wirkung nicht voll entfalten, wenn das Bewusstsein für die Probleme nicht da ist.

Nun möchte ich noch zu einem anderen Punkt etwas sagen, der, so glaube ich, bis jetzt nicht erwähnt wurde: Zusammen mit dem Gleichstellungsgesetz soll auch das Verwaltungsorganisationsgesetz geändert werden. Gemäss Botschaft Seite 69 heisst es: «Der Gesetzesentwurf hebt die hierarchische Stellung des Büros» – gemeint ist das Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann – «auf die Stufe eines Bundesamtes oder Dienstes»

Diese Gesetzänderung war nicht Gegenstand des Vernehmlassungsverfahrens. Für die FDP-Fraktion sind daher die Notwendigkeit und die Auswirkung dieser Gesetzänderung zu wenig klar. Wie wirkt sich diese Änderung auf die Ämterklassifikation aus? Welche Wachstumstendenzen liegen in dieser hierarchischen Neuansiedlung?

Die FDP-Fraktion muss dem Bundesrat ganz klar sagen, dass wir im heutigen Zeitpunkt einer Aufblähung der Kosten nicht zustimmen könnten. Wir schreiben ein 8-Milliarden-Defizit, wir müssen einschneidende Sparmassnahmen bei den bestehenden Ausgaben durchziehen, und wir sind gezwungen, die Verwaltung zu durchforsten und, wo immer möglich, zu straffen. In Anbetracht dieser gravierenden Situation ist eine Ausweitung der Verwaltungstätigkeit auch im Gleichstellungsbüro ohne zwingende Notwendigkeit nicht zu vertreten. Das Gleichstellungsgesetz stellt den Frauen neue Instrumente zur Verwirklichung der Gleichberechtigung zur Verfügung, die Wirkung entfalten werden. Hier werden die entscheidenden Weichen gestellt. Die hierarchische Einordnung des Gleichstellungsbüros dagegen erscheint zweitrangig. Wir danken dem Bundesrat zum voraus für die entsprechenden Erklärungen.

Persönliche Erklärung – Déclaration personnelle

Früh Hans-Rudolf (R, AR): Ich wollte mich eigentlich an Frau Grendelmeier wenden. Sie hat zweimal den Schweizerischen Gewerbeverband als Abblocker und als Neinsager erwähnt. Als Präsident dieses Verbandes stelle ich fest, dass ich mich gar nicht zu Wort gemeldet habe und deshalb der Gewerbeverband unerklärlicherweise erwähnt wurde.

Aber dass sich endlich andere Parlamentarier für die kleinen und mittleren Unternehmungen in der Schweiz einsetzen, ihre Wichtigkeit erkannt haben, erfüllt mich mit Freude. In den Sonntagsreden der Politiker werden sie genügend als die Stützen der schweizerischen Wirtschaft bezeichnet. Insofern ist bei der Gesetzgebung und auch jetzt daran zu denken, dass eine gewisse Rücksicht auf diese Unternehmungen einer dringenden Notwendigkeit entspricht. Ich hatte mich in Verbänden für Lohngleichheit zwischen Mann und Frau eingesetzt. Ich habe mich nicht nur eingesetzt, ich habe sie auch durchgesetzt. Im Wissen, dass der Erfolg der kleinen und mittleren Unternehmungen nur durch die Arbeit der mitwirkenden und mitdenkenden Ehefrauen sichergestellt wird, werde ich selbstverständlich den beiden Kolleginnen Frau Sandoz und Frau Aubry zustimmen. Die in den Betrieben mitarbeitenden Ehefrauen sind ja im Parlament nicht vertreten. Ihre Stimme wird nicht gehört, und das ist eigentlich zu bedauern.

Persönliche Erklärung – Déclaration personnelle

Caspar-Hutter Elisabeth (S, SG): Ich möchte zu einer Äusserung von Herrn Maximilian Reimann etwas sagen. Er hat von der Geldverschleuderung gesprochen, die das Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann offensichtlich tätige. Dabei hat er aber von der neuesten Untersuchung des Bundesamtes für Statistik gesprochen.

Herr Reimann, dieser Bericht des Bundesamtes für Statistik beruht auf einem Auftrag dieses Rates im Zusammenhang mit dem neuen Bundesstatistikgesetz, wo wir einen Zweckartikel

formuliert haben, den ich persönlich eingebracht habe und der durch beide Räte gutgeheissen wurde.

Dabei haben beide Räte bewusst angenommen und bestimmt, dass uns das Bundesamt für Statistik nicht nur Grundlagen über die Anzahl der Rindviecher, über die Landwirtschaft, den Tourismus und die Wirtschaft in diesem Land liefert, sondern auch über den Stand der Verwirklichung des Verfassungsauftrages, wonach Mann und Frau gleichberechtigt seien, und darüber, welche Auswirkungen die Massnahmen hätten.

Es ist eine Unterstellung und eine falsche Annahme, dass das Geld dafür vom Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann ausgegeben worden sei, sondern das beruht auf einem Beschluss dieses Rates, dem auch Sie angehören.

Stamm Judith (C. LU), Berichterstatterin: Erlauben Sie mir zuerst eine Bemerkung. Ich werde mich als Kommissionssprecherin höchster Objektivität befehligen und die Mehrheit vertreten, aber ich verrate Ihnen kein Geheimnis, wenn ich Ihnen sage, dass auch mein Herz für blühende Kaktuspflanzen schlägt.

Im Namen der Mehrheit der Kommission danke ich all jenen Kollegen und Kolleginnen, die sich für Eintreten ausgesprochen haben. Ich gehe nur kurz auf wenige Argumente der Gegner ein, da die Detailberatung es an den Tag bringen wird, wie gut oder wie schlecht dieses Gesetz ist.

Zur Verfassungsmässigkeit: Frau Professor Sandoz hat mit der Kanone geschossen. Sie sagt, das Gesetz sei nicht verfassungsmässig. Frau Sandoz, das stimmt nicht, weil es neben den Privaten und neben den Verhältnissen auf Bundesebene auch die Kantone und die Gemeinden einbindet.

Wenn etwas in der Behandlung dieses Verfassungsartikels und auch seither nicht bestritten war, so war es der Umstand, dass sich dieser Artikel auf alle Verhältnisse auswirken soll: auf die privaten und öffentlichen Institutionen, auf die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse in Bund, Kanton und Gemeinden.

Im weiteren wurde von verschiedenen Kollegen das Wort «Deregulierung» gebraucht. Das Argument der Deregulierung ziehen wir immer dann – das wissen wir nun zur Genüge – aus der Schublade, wenn uns ein Gesetz nicht passt. Wer hat denn beim Anlagefondsgesetz, beim Börsengesetz oder bei den Zwangsmassnahmen im Ausländerrecht von Deregulierung gesprochen? Wer hat gesagt, wir würden zu viele Gesetze machen? Das ist ein Joker, den jede Interessengruppe einsetzt. Die Kommissionsmehrheit vertritt den Standpunkt, dass es endlich an der Zeit ist, dem Verfassungsauftrag zum Durchbruch zu verhelfen und dass sich dieses Gesetz dafür eignet. Die Befürchtungen der Gewerbetreibenden, die besonders von Herrn Bortoluzzi und Herrn Scherrer Jürg mit ihren Anträgen vertreten wurden, sind ernst zu nehmen. Ich kann es nachfühlen, dass ein Gewerbetreibender gelegentlich Angstträume hat, wenn er denkt, es komme noch einmal ein Gesetz auf ihn zu.

Nur muss ich Ihnen sagen: Die Gewerbetreibenden meiner Verwandtschaft und aus meinem Bekanntenkreis sind aus relativ zähem Holz geschnitzt. Sie lassen sich nicht so rasch ins Bockshorn jagen. Aber mein ernsthaftes Argument ist, Herr Bortoluzzi, dass Sie die Detailberatung abwarten müssen: Dann werden Sie sehen, dass diese Angstträume nicht berechtigt sind.

Für die Sittlichkeit im Betrieb – das ist ein Tatbestand, der für Unruhe sorgt – musste der Arbeitgeber schon bis jetzt sorgen, genau wie für die Gesundheit und die Sicherheit. Das steht im Arbeitsvertragsrecht, im Obligationenrecht. Wegen mangelnder Arbeitsleistung – das hat Herr Scherrer Jürg vorgebracht – kann man kündigen. Das Gleichstellungsgesetz wird also keinen Arbeitgeber zwingen, einen Arbeitnehmer, der «die Leistung nicht erbringt» – wie gesagt wurde – endlos weiterzubeschäftigen.

Wenn Sie in Ihrem Betrieb, Herr Bortoluzzi, eine Person mit Körperkraft benötigen, ist das ein sachliches, objektives Element, und dann wird Sie niemand vor den Kadi zitieren können, weil Sie keine zierliche, schwache Person männlichen oder weiblichen Geschlechts eingestellt haben.

Vielleicht war es ein Mangel, dass wir niemanden aus Gewerbetreiben zum Hearing eingeladen haben. Soviel ich mich aber erinnere, hat Herr Scherrer Jürg diesen Vorschlag auch nicht gemacht. Sie wissen ja: In allen Kommissionen kann man Personen vorschlagen, die man zum Hearing einladen will.

Wir sind jedoch den Verfechtern dieser Befürchtungen entgegengekommen. Obwohl die Vorlage des Bundesrates schon eine Anpassung an die helvetische Realität ist, hat sich die Kommission den Argumenten der Praktikabilität nicht verschlossen. Sie werden das in der Detailberatung bei verschiedenen Punkten feststellen können.

Ich bitte Sie deshalb im Namen der Mehrheit der Kommission, auf die Vorlage einzutreten und die Rückweisungsanträge abzulehnen.

Comby Bernard (R. VS), rapporteur: Puisqu'on est à l'heure de l'apéritif, et même si l'on traite un sujet extrêmement sérieux, vous me permettez de faire deux remarques préliminaires.

Je dirai tout d'abord avec un brin d'humour qu'on a assisté tout à l'heure à un défilé très sympathique, une espèce de défilé de mode socialiste, mais aussi avec quelques roses bourgeoises, et certains dans cette salle ont peut-être eu l'outrecuidance de penser qu'outre le renversement du fardeau de la preuve, un jour peut-être, il y aurait aussi le renversement de la formule célèbre qui a été citée par M^{me} Grendelmeier, qui deviendrait: «La patience des hommes, c'est le pouvoir des femmes.»

Deuxième remarque: Mesdames Sandoz et Aubry, Monsieur Bortoluzzi, il ne faut pas peindre le diable, ou la diablesse, c'est selon, sur la muraille. Il ne s'agit pas d'une loi révolutionnaire, comme l'ont fait remarquer M. Poncet et d'autres, il s'agit d'une application indispensable de la constitution. «Les faits sont têtus», disait déjà Lénine. Or, il faut bien reconnaître que la constitution a été modifiée en 1981 et qu'à ce jour de très nombreuses inégalités dont sont victimes les femmes subsistent encore, en particulier dans le domaine salarial.

J'aimerais brièvement rappeler trois points de cette discussion.

Premièrement, la loi est anticonstitutionnelle, selon M^{me} Sandoz. A mon avis, il ne faut pas sombrer dans une espèce d'académisme juridique pour résoudre un phénomène de société et pour résoudre un problème éminemment politique. Il s'agit en l'occurrence des droits des femmes dans ce pays, et ce n'est pas remplir le mandat constitutionnel prévu à l'article 4 alinéa 2 que de tenir les propos tenus par M^{me} Sandoz. En effet, je crois qu'il faut avoir le courage et la volonté de s'attaquer à ce problème.

Le deuxième point, c'est la dimension économique de cette loi. Certains ont soulevé ce problème, avec raison. Il est vrai que l'on ne peut pas ne pas tenir compte des problèmes pratiques qui se posent aux entreprises, et en particulier aux petites et moyennes entreprises – problème qui a d'ailleurs fait l'objet de discussions en commission. Je dirai à M. Bortoluzzi qu'un amendement a été apporté par la majorité de la commission en relation avec l'allègement du fardeau de la preuve, qui est limité à la présomption fondée sur des inégalités de salaire. Par ailleurs, et cela a été soulevé également dans ce débat, je crois que notre société ne peut pas se priver des talents et des capacités des femmes de ce pays, surtout dans la vie professionnelle, et si l'on veut bénéficier davantage de ce potentiel extrêmement important pour une économie libérale, une économie de concurrence, je crois qu'il faut sérieusement s'attaquer à la question des discriminations.

Troisième point, le harcèlement sexuel. A mon avis, que je partage avec la majorité de la commission, il ne faut pas banaliser ce problème. Indéniablement, le harcèlement sexuel à la place de travail constitue une source grave de discrimination; il faut donc le combattre. La majorité de la commission a souhaité éviter de fausses interprétations de ce problème, et c'est la raison pour laquelle elle a suivi les propositions faites par le groupe de travail présidé par M. Iten Joseph. La solution qui a été finalement adoptée en l'occurrence est une solution restrictive. Par ailleurs, sur la base de ces propositions, la com-

mission a défini le concept de harcèlement sexuel en disant qu'il y a harcèlement sexuel lorsqu'il y a atteinte à la dignité de la personne. Je crois que notre Conseil pourrait suivre les propositions faites par la majorité de sa commission.

Enfin, quatrième et dernier point, soulevé par plusieurs d'entre vous, dont M^{me} Spoerry, le problème du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. En réalité, la commission n'a pas décidé formellement de créer un office fédéral de l'égalité. La possibilité de le faire est donnée par les modifications qui sont introduites, mais si vous relisez le texte légal vous constaterez qu'il est possible d'en faire soit un office fédéral, soit un Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes qui dépendrait directement du département.

Je vous signale qu'aujourd'hui il y a quatre postes qui sont répartis entre cinq personnes dans ce bureau. Il est prévu d'augmenter la capacité de travail, si la loi est votée, d'une personne et demie. Il est clair qu'avec cette incidence relativement faible au niveau de l'augmentation du personnel, on peut dire que la portée financière est aussi réduite, et il n'y a certainement pas lieu d'en faire un office fédéral – mais il s'agit là d'un problème qui devra être traité par le Parlement, notamment dans le cadre du budget. Pour l'instant, aucune décision définitive n'a été prise par la commission en la matière.

J'aimerais conclure en vous citant brièvement un extrait d'une étude réalisée par M. René Levy, de Lausanne, qui dit ceci: «Vingt ans après l'acceptation du vote féminin, dix ans après celle du principe constitutionnel de l'égalité entre femmes et hommes, on pourrait penser que celle-ci est entrée dans les mœurs. L'est-elle vraiment? Evidemment pas. Celles et ceux qui travaillent activement pour la réaliser sont une petite minorité. Celles et ceux qui sont sérieusement convaincus de son bien-fondé sont peut-être un peu plus nombreux. Celles et ceux qui disent l'accepter sans la pratiquer sont aujourd'hui la majorité.»

J'espère que dorénavant il en sera autrement, si le Conseil national accepte, cet après-midi, le projet de loi qui est soumis par la majorité de la commission.

Die Beratung dieses Geschäftes wird unterbrochen
Le débat sur cet objet est interrompu

Schluss der Sitzung um 12.55 Uhr
La séance est levée à 12 h 55

Neunte Sitzung – Neuvième séance

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

15.00 h

Vorsitz – Présidence: Haller Gret (S, BE)

93.024

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

Fortsetzung – Suite

Siehe Seite 228 hiervoor – Voir page 228 ci-devant

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parallel zu dieser Rechtsentwicklung hat in den vergangenen 13 Jahren auch ein erheblicher gesellschaftlicher Wandel stattgefunden, dies vor allem im Bereich von Familie und Ausbildung, wo der rechtliche wie auch der gesellschaftliche Fortschritt weit deutlicher sind als im Berufsleben. So ergibt sich beispielsweise aus den neusten Zahlen des Bundesamtes für Statistik, wonach sich der Bildungsunterschied bei der jüngeren Generation ganz erheblich verflacht hat: Während bei den über 65jährigen Frauen noch gut die Hälfte nach der obligatorischen Schule keinen weiteren Abschluss erwarb, sinkt dieser Anteil bei 25- bis 44jährigen Frauen auf nur noch 19 Prozent.

So erfreulich dieser rechtliche und faktische Wandel der Verhältnisse ist, so sehr wissen wir aber auch um die Rückstände und Nachholbedürfnisse. Die vergangene Erfahrung lehrt uns, dass es der rechtlichen Normierung bedarf, um der Änderung gesellschaftlicher Auffassungen zum Durchbruch zu verhelfen. Der Bundesrat ist der Auffassung, dass die Zeit nun reif ist, auch im Erwerbsleben – Frau Aubry, die Gleichstellung im Erwerbsleben ist das unbestrittene Hauptanliegen dieses Gleichstellungsgesetzes – der faktischen Gleichberechtigung zum Durchbruch zu verhelfen und das zu tun, was in fast allen anderen westeuropäischen Ländern längst als *Acquis communautaire* allgemein anerkannt ist.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Namentliche Abstimmung – Vote par appel nominal

Für den Antrag der Mehrheit (Eintreten) stimmen:

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

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

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

Für den Antrag der Minderheit (Nichteintreten) stimmen:

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

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

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:

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

Abwesend sind – Sont absents:

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

Präsidentin, stimmt nicht – Présidente, ne vote pas:

Haller (1)

Präsidentin: Wir stimmen nun über die Rückweissungsanträge ab.

Erste, namentliche Abstimmung

Premier vote, par appel nominal

Für den Antrag Bortoluzzi stimmen:

Votent pour la proposition Bortoluzzi:

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

Dagegen stimmen – Rejetent la proposition:

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

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

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:
Marnie, Maspoli, Savary, Schmied Walter, Vetterli (5)

Abwesend sind – Sont absents:
Aguet, Camponovo, Cincera, Columberg, Couchepin, Dettling, Diener, Giezendanner, Mauch Rolf, Miesch, Pidoux, Spoerry, Wiederkehr, Wyss Paul, Zwahlen, Zwygart (16)

Präsidentin, stimmt nicht – Présidente, ne vote pas:
Haller (1)

Zweite, namentliche Abstimmung
Deuxième vote, par appel nominal

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

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

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:
Eggly, Gysin, Loeb François, Maspoli, Narbel, Savary, Schmied Walter, Vetterli (8)

Abwesend sind – Sont absents:
Aguet, Camponovo, Cincera, Columberg, Couchepin, Dettling, Diener, Giezendanner, Mauch Rolf, Miesch, Pidoux, Wiederkehr, Wyss Paul, Zwahlen, Zwygart (15)

Präsidentin, stimmt nicht – Présidente, ne vote pas:
Haller (1)

Detailberatung – Discussion par articles

A. Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) A. Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg)

Titel und Ingress

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Titre et préambule

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 1

Antrag der Kommission

Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit I

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

.... Mann im Erwerbsleben.

Minderheit II

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

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

Antrag Rebeaud

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

(die Änderung betrifft nur den französischen Text)

Art. 1

Proposition de la commission

Majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minorité I

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

.... et hommes dans la vie professionnelle.

Minorité II

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

.... l'égalité entre

Proposition Rebeaud

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

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

Das Gesetz bezweckt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann; so wird die Zielsetzung in Artikel 1 formuliert. Betrachten wir dieses Gesetz aber näher, stellen wir fest, dass es keineswegs die Gleichstellung von Frau und Mann global und in allen Lebensbereichen anvisiert. Das Gesetz enthält keine Normen für die Gleichstellung von Frau und Mann beispielsweise in der Gesellschaft, keine bezüglich des kulturellen Lebens, keine bezüglich der Familie, der Ausbildung usw. Selbst eine Diskriminierung der Frau als Kundin würde von diesem Gesetz nicht erfasst. Es ist deshalb schlicht und einfach nicht wahr, wenn wir behaupten, dieses Gesetz beinhalte global die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung. Das Gesetz bezieht sich nur auf die Arbeitswelt und bezweckt – sagen wir es doch ehrlich! – die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Alles andere wäre Vorspiegelung falscher Tatsachen. Sehen Sie das Gesetz an: Wir sprechen in der Überschrift zum 2. Abschnitt ganz deutlich von der «Gleichstellung im Erwerbsleben», der 3. Abschnitt enthält «Besondere Bestim-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ich bitte Sie, diese beiden Minderheitsanträge abzulehnen.

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

Ich gehe auf die formaljuristische Wortklauberei nicht ein. Der Zweckartikel gehört selbstverständlich nicht zu den sogenannten griffigen Durchsetzungsinstrumenten. Er beeinflusst aber die Auslegung des Gesetzes, dieses Gesetzes und anderer Gesetze, erheblich, und deshalb führt jede Einschränkung des Zweckartikels im Ergebnis zur Einengung der Gleichstellungsmöglichkeiten. Frau Sandoz hat soeben ihre abenteuerliche Auffassung von Verfassungsrecht dargetan. Sie hat heute ein bisschen relativiert, und ich würde es sehr begrüßen, wenn sie ihren Minderheitsantrag zurückziehen würde. Es geht im Gleichstellungsgesetz um die kollektive Durchsetzung von verfassungsmässigen Rechten, von Rechten, die nicht nur Männern zustehen. Ein Staat – und das Parlament gehört zum Staat – darf nicht akzeptieren, dass die eigene Verfassung täglich, permanent und tausendfach verletzt wird. Er hat zu handeln, auch als Gesetzgeber. Die Verfassungsansprüche – vor allem im Bereich der Grundrechte – gelten auch in der Wirtschaft. Es besteht hier kein Verhandlungsspielraum für Diskriminierung, es gibt kein Recht auf Verletzung verfas-

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

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

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

Nun aber zur Sache: Es geht ja hier um die Gleichstellung von Frau und Mann. Man wird uns fragen: Genügt denn diese verfassungsmässige Bestimmung, dieser Artikel 4 Absatz 2 BV, nicht? Nun, zweifellos hat dieser Artikel einiges gebracht. Man hat die Diskriminierung aufgehoben, z. B. im Bürgerrecht und im Eherecht. Dennoch glaube ich, dass weitere Fortschritte gemacht werden müssen. Deshalb also dieses Gesetz. Die LdU/EVP-Fraktion stimmt der bundesrätlichen Formulierung zu, und zwar ganz einfach deshalb, weil es hier ein Wörtchen gibt, an dem so vieles hängt, nämlich dieser Ausdruck, der da lautet: «tatsächliche Gleichstellung». Paragraphen, Worte und Buchstaben nützen nichts, wenn sich ein Gesetz oder verfassungsrechtliche Bestimmungen nicht in die Tat umsetzen lassen. Heute werden Menschen gerühmt, die Taten folgen lassen. Es geht um eine «tatsächliche Gleichstellung», das ist für uns wichtig.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Darum bitte ich Sie, hier der Mehrheit zuzustimmen.

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

dass sie am Ende des Monats dann auch denselben Lohn in der Lohntüte haben bzw. ab dem Konto abrufen können. Ich bitte Sie also, beide Minderheitsanträge abzulehnen. In der Kommission haben wir Minderheit I mit 10 zu 7 Stimmen, Minderheit II mit 15 zu 7 Stimmen abgelehnt.

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

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

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

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

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

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

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

Im übrigen verstehe ich Ihre Befürchtungen eigentlich nicht so recht. Es werden hier ja keine Kompetenzen oder irgendwelche neue Instrumente festgehalten. Deshalb haben wir bewusst den weiter gefassten Text gewählt, damit wirklich alle Artikel dieses Gesetzes auch tatsächlich umfasst sind. Ich empfehle Ihnen also, den Antrag der Minderheit I (Allenspach) abzulehnen.

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

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

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

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

Präsidentin: Der Antrag der Minderheit II ist zurückgezogen worden.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit
Für den Antrag der Minderheit I

97 Stimmen
72 Stimmen

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

Art. 2

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag Sandoz

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

Art. 2

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition Sandoz

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Koller Arnold, Bundesrat: Unbestritten ist, dass der Bund im Bereich des Privatrechts eine Legiferierungskompetenz hat. Unbestritten ist auch, dass der Bund gegenüber seinen eigenen Funktionären eine Kompetenz hat. Frau Sandoz meint, wir hätten keine Verfassungsbasis für die Beamten der Kantone und der Gemeinden. Wir sind der Meinung, dass wir in Artikel 34ter BV, wonach der Bund befugt ist, Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmer aufzustellen, eine entsprechende Verfassungsgrundlage haben. Das Bundesgericht hat immer wieder anerkannt, dass hierauf auch sozialpolitische Massnahmen abgestützt werden können. Hier handelt es sich um derartige sozialpolitische Massnahmen. Frau Sandoz, es gibt übrigens ein Präjudiz: Auch die Erwerbsersatzordnung ist auf diesen Artikel abgestützt und gilt bekanntlich auch für die Funktionäre der Kantone und der Gemeinden. Ihre Befürchtungen sind wirklich nicht gerechtfertigt. Aber die Diskussion war nützlich: Es ist damit ganz klar. Deshalb steht übrigens auch im Ingress, dass wir neben Artikel 4 auch Artikel 34ter BV als Grundlage brauchen.

Abstimmung – Vote

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

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

Art. 3

Antrag der Kommission

Abs. 1

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 2

Mehrheit

.... Stellenausschreibung, Wahl und Anstellung

Minderheit

(Ducret, Allenspach, Borradori, Comby, Frey Claude, Iten Joseph, Reimann Maximilian, Sandoz, Vetterli, Zölch)
.... insbesondere für die Gestaltung

Abs. 2bis (neu)

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

Abs. 3

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag Schweingruber

Abs. 1

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts nicht benachteiligt werden.

Antrag Ducret

Abs. 2

.... gilt für die Aufgabenzuteilung, Gestaltung

Antrag Danuser

Abs. 2ter (neu)

Bei Einführung und Revision von Lohnsystemen sowie bei Arbeitsplatzbewertungen sind «weibliche» Eigenschaften wie z. B. Einfühlungsvermögen oder Monotonieresistenz stärker zu gewichten. In den Gremien, die die Bewertungen vornehmen, müssen Frauen angemessen vertreten sein.

Antrag Eggly

Abs. 3

Streichen

Art. 3

Proposition de la commission

Al. 1

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 2

Majorité

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

Minorité

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

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

Al. 2bis (nouveau)

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

Al. 3

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition Schweingruber

Al. 1

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

Proposition Ducret

Al. 2

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

Proposition Danuser

Al. 2ter (nouveau)

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

Proposition Eggly

Al. 3

Biffer

Abs. 1 – Al. 1

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

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

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

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

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

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

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

Es gibt noch viele andere Beispiele. Wenn im Bund nur Personen Beamte sein können, die mindestens 50 Prozent arbeiten, dann trifft das mehr Frauen als Männer, weil mehr Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Wenn es einen sachlichen Grund gibt, nur Leute, die mehr als 50 Prozent arbeiten, Beamte zu nennen, ist es keine Diskriminierung. Wenn es aber keinen sachlichen Grund gibt, ist es eine indirekte Diskriminierung. Diese Rechtsprechung existiert, und darum ist es ausserordentlich wichtig, dass wir sowohl die direkte als auch die indirekte Diskriminierung ins Gesetz aufnehmen; denn nur so ist dieser Artikel präzise gefasst.

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

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

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

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Kommission

113 Stimmen

Für den Antrag Schweingruber

54 Stimmen

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

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

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

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

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

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

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

Dès lors, la cause des femmes, si juste soit-elle, ne peut se satisfaire d'un miroir aux alouettes. Elle a besoin de progrès concrets et elle ne peut se contenter ni se nourrir de symboles ou de «signal», comme on aime à le dire dans ce Parlement.

Contrairement à ce que recherchent les mouvements féministes et la minorité de la commission, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes ne doit pas être un moyen de combat au service d'un certain intégrisme, mais au contraire un instrument pédagogique destiné à convaincre et à informer. C'est dans le cadre de cette mission qu'il lui appartiendra de lancer, avec la collaboration des services cantonaux, des campagnes d'information auprès des entreprises et des employeurs. Pour ma part, je suis certain que c'est comme cela que l'on pourra faciliter une véritable prise de conscience et transformer les comportements discriminatoires.

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

Je conclus en vous invitant, avec la majorité du groupe PDC, à soutenir la proposition individuelle que j'ai déposée, la proposition de minorité figurant sur le dépliant pouvant être retirée. J'attire également votre attention, et tout particulièrement celle de la présidente de notre Conseil, sur le fait qu'un vote d'approbation en faveur de l'une ou l'autre de ces propositions implique un vote identique aux articles 4 alinéa 2, 8 et 13 alinéa 2. En cas de vote négatif, les propositions de minorité Ducret aux articles 4 alinéa 2 et 8 et la proposition de minorité Sandoz à l'article 13 alinéa 2 seront retirées.

Danuser Menga (S, TG): Mein Antrag lautet: «Bei Einführung und Revision von Lohnsystemen sowie bei Arbeitsplatzbewertungen sind 'weibliche' Eigenschaften wie z. B. Einfühlungsvermögen oder Monotonieresistenz stärker zu gewichten. In den Gremien, die die Bewertungen vornehmen, müssen Frauen angemessen vertreten sein.»

Ich habe diesen Antrag gestellt, damit auch etwas von der Art und Weise im Gesetz steht, wie man Lohndiskriminierung innerbetrieblich untersuchen und abbauen kann. Für das Erstellen von Tabellen für Lohnklassen gibt es unterschiedliche Verfahren der Arbeitsbewertung: das summarische und das funktionale Verfahren. Bei der summarischen Arbeitsbewertung werden einzelne Merkmale nicht getrennt bewertet; die Bewertung ist sozusagen global. Begriffe, die dabei zur Beschreibung von Lohnklassen verwendet werden, sind «ungerlernt», «angelernt», «gelernt». Solche Begriffe können nur schwer dahin gehend geprüft werden, ob sie Merkmale enthalten, die typisch weibliche Tätigkeiten kennzeichnen, und wie differenziert diese Merkmale allenfalls sind.

Bei der funktionalen Arbeitsbewertung ist das anders. Dort werden die Merkmale getrennt aufgelistet. Um der Lohndiskriminierung entgegenzuwirken, sollten weibliche Eigenschaften in Leitfäden für die Beschreibung der Tätigkeit oder in Merkmalskatalogen aufgelistet sein, vorausgesetzt, sie sind für die in Frage stehenden Tätigkeiten relevant. Die folgende Auflistung zeigt Ihnen eine Vielfalt von Merkmalen und auch von Entscheidungsmöglichkeiten: Ausbildung und Berufserfahrung, Selbständigkeit, Anpassung an rasch wechselnde Tätigkeiten, Vielfalt bzw. Wiederholung in der Arbeit, Entscheidungsspielraum, Führungsverantwortung, Verantwortung für Menschen, Verantwortung für materielle Werte, seelische Belastungen, physische Belastungen, Aufmerksamkeit, Geschicklichkeit, soziale Isolation, logisches Denken, schöpferisches Denken, Ausdrucksfähigkeit, Entschlusskraft, Takt, Fingerfertigkeit, Einfühlungsvermögen usw.

Im zweiten Teil meines Antrags möchte ich Ihnen beliebt machen, im Gesetz niederzuschreiben, dass in Gremien, in denen Lohnsysteme und Arbeitsbewertungen behandelt werden, Frauen angemessen vertreten sein müssen. Die Voraussetzung für eine stärkere Gewichtung der «weiblichen» Eigenschaften ist dann eher gegeben.

In der Verfassung steht seit dem Jahre 1981 als letzter Satz des Gleichheitsartikels (Art. 4 BV): «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.»

Wenn Sie meinem Antrag wohlwollend gesinnt sind, helfen Sie damit dem in der Verfassung festgeschriebenen Anspruch einen Schritt weiter in Richtung Realisierung.

Eggly Jacques-Simon (L, GE): Vous l'avez vu, le groupe libéral ne conteste pas l'utilité, et même la nécessité de cette loi dans un champ précis et limité. A l'intérieur de ces limites, il n'y a pas de doute que légiférer veut dire quelque chose et on sait à quoi s'en tenir.

En ce qui concerne l'article 3 alinéa 3, «Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir l'égalité de fait entre femmes et hommes», qu'est-ce que cela veut dire? Qu'est-ce que cela recouvre? Quel encouragement, quelle promotion, au fond, de l'égalité de fait entre hommes et femmes, qui à première vue pourrait discriminer les hommes, est évoquée par cette disposition? Nous avons l'impression que c'est tout simplement, en fait de promotion de l'égalité, la porte ouverte à une politique des quotas. Bien sûr, certains diront: «Mais pas du tout, vous peignez le diable sur la muraille!» Mais plus nous lisons cette disposition, moins nous voyons ce que cela pourrait recouvrir d'autre.

A trois reprises, sinon à quatre, ce Parlement a refusé le principe des quotas. A chaque fois, il a considéré qu'il y aurait là une atteinte à la liberté démocratique et une discrimination électorale qui serait absolument intolérable et que la promotion de l'égalité entre hommes et femmes ne pouvait pas passer par là, qu'elle ne pouvait pas franchir cette limite. Nous savons très bien, Monsieur le Conseiller fédéral, pour dire les choses clairement, que l'une de vos collègues, M^{me} Dreifuss – et après tout c'est son droit –, est pour la politique des quotas. Nous savons très bien qu'au Bureau de l'égalité entre femmes et hommes on flirte – et le mot est un peu faible – avec cette idée que la promotion de l'égalité doit passer par le système des quotas. Il y a des interventions personnelles et des initiatives qui vont dans ce sens. Nous avons l'impression que voter aujourd'hui ici cette disposition c'est déjà, reniant nos votes précédents sur la question des quotas, ouvrir la porte à ce genre de promotion de la femme.

Or, le groupe libéral ne veut pas passer cette limite, et c'est pourquoi il vous propose de biffer cet alinéa 3 qui, s'il veut dire autre chose, est inutile, et s'il veut dire cela, est tout à fait inacceptable.

Bär Rosmarie (G, BE): Herr Ducret will mit seinem Antrag das Diskriminierungsverbot für die Stellenausschreibung und die Anstellung eliminieren. Mit seinem zurückgezogenen Minderheitsantrag sollte auch noch die Aufgabenteilung eliminiert werden. Damit geht er ganz klar – und er hat es selber bestätigt – hinter die entsprechende EG-Richtlinie zurück.

Es ist wohl allen klar, dass eine Lohndiskriminierung beim Arbeitsverhältnis schon sehr früh beginnt, sich also aus mehreren Komponenten zusammensetzen kann. Es ist deshalb nicht nebensächlich, wie die Stellen ausgeschrieben werden, wie die Anstellung geschieht und wie die Arbeitsbedingungen formuliert werden. Die Anstellung ist dann der Einstieg in die Lohnungleichheit oder eben in die Diskriminierung.

Wenn es also mit einem umfassenden Diskriminierungsverbot, wie es in diesem Artikel 3 für das Erwerbsleben stipuliert wird, tatsächlich ernst ist, der darf dem Antrag Ducret nicht zustimmen.

Dass dieser Artikel auch justitiabel ist, zeigen eine grosse englische Gerichtspraxis und die Gerichtspraxis des Europäischen Gerichtshofes, die sich aus Dutzenden von Fällen herausgebildet hat. Ohne dass es eine Prozessflut gegeben hätte, hat sich doch eine Praxis entwickelt.

Ich bitte Sie also, den Antrag Ducret abzulehnen, um so mehr, als sich die Beweislastumkehr in Artikel 5 dann schliesslich nur noch auf die Lohndiskriminierung beschränken sollte. Dann wird es für die Betroffenen ohnehin sehr schwer sein zu beweisen, dass eine Diskriminierung vorliegt.

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

Der Absatz 3 des Artikels 3 ist vom Gehalt her wiederum eine Überraschung aus der EG-Richtlinie 76 und entspricht den Formulierungen der Gleichstellungsgesetze in anderen europäischen Ländern. Die neuere schweizerische Staatsrechtslehre hat sich dazu auch Überlegungen gemacht und sich den Überlegungen der europäischen Länder angeschlossen. Ich zitiere Jörg Paul Müller, den Staatsrechtler aus Bern: «Anerkennt man als Ziel des Satzes 2 von Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung nicht nur die Garantie formeller, sondern auch materieller Gleichheit, so stellt sich die Frage, wieweit der Staat diese durch kompensatorisches Recht verwirklichen muss und insbesondere, wieweit ihn eine Pflicht zur Frauenförderung trifft.»

Wenn Sie jetzt hier gesagt haben, wir würden nun mit diesem Artikel die Quotenregelung einführen, so stimmt das schlicht nicht. Diese Angst war schon in der Kommission vorhanden, aber sie ist unbegründet. Ich bitte Sie, die Botschaft des Bundesrates dazu zu lesen. Es steht auf Seite 51 des deutschen Textes der Botschaft klar, dass Absatz 3 als Vorbehalt zu verstehen ist, die Verfassungsmässigkeit allfälliger Förderungsmassnahmen auf Gesetzesebene nicht präjudiziert und auch keine gesetzliche Grundlage für solche Massnahmen bildet. Ihre Angst ist unbegründet. Sie können Ihren Antrag zurückziehen.

Caspar-Hutter Elisabeth (S, SG): Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben ist nur zu verwirklichen, wenn geschlechtsbezogene Diskriminierung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ohne jede Einschränkung verboten ist. Nun sind wir bei der Regelung der Diskriminierung. Diskriminierung ist Benachteiligung ohne sachliche Gründe. Diskriminierung ist verfassungswidrig und unethisch. Diskriminierung muss ohne Wenn und Aber verboten werden. Nun gibt es aber Anträge, mit denen versucht wird, über das Ausmass der noch zulässigen Diskriminierung zu verhandeln – so, als könne man fragen; ob man nicht doch noch ein bisschen ungerecht sein dürfe, wenn es Vorteile hat und praktisch ist für irgendeine Unternehmung. Jede Art der Diskriminierung, also auch die Verweigerung der Anstellung, ist aber unethisch und widerspricht unserer Verfassung. Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern gibt es in der Arbeitswelt nicht nur als Lohn-diskriminierung, sondern auch als Diskriminierung bei der Anstellung, beim Pflichtenheft, bei der Beförderung und der Entlassung. Den Frauen ist bewusst, dass sie bei gleicher Qualifikation weniger verdienen und geringere Karrierechancen haben als Männer. Sie neigen nicht zuletzt wegen diesem Bewusstsein dazu, weniger in ihre Ausbildung zu investieren. Diese geringere Investition bewirkt ihrerseits wieder eine weniger hohe Entlohnung und trägt dazu bei, die Vorurteile der Arbeitgeber über die Qualifikation und die Motivation der Frauen zu verstärken. Man kann also feststellen, dass schon die Mädchen ihre Investitionen in die Ausbildung dem anpassen, was sie im Berufsleben erwartet.

Die Erfahrung des erschwerten Zugangs zur Anstellung, aber auch der erschwerten Möglichkeiten im Bereich der Arbeitswelt haben schwerwiegende Folgen. Artikel 3 Absatz 2 enthält daher eine Konkretisierung, eine Aufzählung von konkreten Umständen des Arbeitsverhältnisses, auf die sich das Diskriminierungsverbot bezieht. Die Aufzählung ist in der Fassung des Bundesrates und in der Fassung der Mehrheit nicht abschliessend gemeint, mit der Fassung gemäss Antrag Ducret hingegen wird sie abschliessend. Es ist kaum möglich, die Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung zu verwirklichen, wenn nicht auch die Diskriminierung beim Zugang zur Arbeit unterbunden wird. Gegen den Ausschluss der Anstellung sind wir übrigens ebenso in Artikel 4 Absatz 2 und in Artikel 8.

Ich bitte Sie also im Namen der SP-Fraktion, den Antrag Ducret abzulehnen. Wer sich anmass, über das Ausmass der noch zulässigen Ungerechtigkeit zu verhandeln, handelt unethisch.

Ich bitte Sie ebenso, den Antrag Eggly zu Artikel 3 Absatz 3 abzulehnen. Sehr wichtig für das Verständnis des Antrages Eggly ist Absatz 2bis; er präzisiert, dass jede Benachteiligung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird, eine

Diskriminierung ist. Wenn nun Massnahmen – übrigens eventuell befristete Massnahmen, weil nämlich Absatz 3 hinfällig wird, sobald die Gleichberechtigung, die Gleichstellung verwirklicht ist – zur Verwirklichung des verfassungsmässigen Zustandes ergriffen werden, dann muss es klar sein, dass gegen diese Massnahmen kein Diskriminierungsvorwurf erhoben werden kann. Das ist ein notwendiger Vorbehalt, damit ein Unternehmen, das aus eigener Initiative und gestützt auf eine selbst definierte Politik Frauen bevorzugt, um ihre Vertretung in jenen Berufen und an jenen Arbeitsplätzen, wo sie noch stark untervertreten sind, zu erhöhen, nicht im Sinne von Absatz 2bis als diskriminierend betrachtet wird.

Ich bitte Sie also, den Antrag Eggly abzulehnen und bei Artikel 3 Absatz 2 der Mehrheit zuzustimmen. Damit bezeugen Sie, dass Sie die Diskriminierung verurteilen und unethisch finden.

Nabholz Lili (R, ZH): Ich äussere mich zu den Einzelanträgen Eggly und Danuser. Herr Eggly, bei Artikel 3 Absatz 3 hat die Kommission nicht an Regelungen in Richtung Quoten gedacht, und das ist auch nicht die Absicht. Wir haben uns an die Erfahrungen angelehnt, die man im Ausland mit Gleichstellungsgesetzen gemacht hat, nämlich dass ein reines Diskriminierungsverbot nicht ausreicht. Deshalb haben die zweite und die dritte Generation von Gleichstellungsgesetzen sogenannte Fördermassnahmen mit dem Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsprinzip als vereinbar erklärt. Diese sollen kompensierend und beschleunigend wirken, um die effektive Gleichstellung der Geschlechter rascher zu erreichen.

Wir kennen seit einigen Jahren in der Schweiz auf privater Ebene eine Initiative «Taten statt Worte», wo etwa 70 Unternehmen auf freiwilliger Basis Frauenförderungsprogramme auf die Beine gestellt haben. Es soll nun nicht so sein, dass solche Initiativen im Sinne einer Vorwärtsstrategie zugunsten der Frauen – die Frauen besonders fördern, die ihnen auch gewisse Sonderrechte einräumen – zurückgebunden werden, indem man plötzlich sagt, dass sie eine ungerechtfertigte Bevorzugung der Frauen respektive eine Diskriminierung der Männer beinhalten würden. Nehmen Sie zum Beispiel die Universität Genf: Im Hochschulgesetz ist festgehalten, dass man auf Hochschulebene – in den Hochschulgremien, bei den Assistenzen, bei den Professuren – bei gleicher Qualifikation einer Frau den Platz einräumt, um eben zu einem ausgewogeneren Verhältnis zu kommen. Solche Dinge sollen möglich sein. Sie würden schwieriger, wenn der Antrag Eggly angenommen würde.

Darum bitte ich Sie, bei Absatz 3 der Kommission zuzustimmen und den Antrag Eggly abzulehnen.

Ich bitte Sie auch, den Antrag Danuser abzulehnen. Ich verstehe, dass Frau Danuser gewisse Garantien ins Gesetz aufgenommen haben möchte, damit bei der Arbeitsbewertung die sogenannten weiblichen Qualitäten anders gewichtet werden, als das in der Praxis vielleicht heute der Fall ist. Aber ich denke, es ist auch nicht Sache eines Bundesgesetzes, bis in die Systeme der Arbeitsbewertung hinein einzelne Elemente herauszugreifen und vorzuschreiben, wie und was zu gewichten sei. Jede Arbeitsbewertungsmethode hat ihre eigene Anlage. Es wird ein Kriterienraster meist unter Beizug von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erarbeitet. Es ist jedesmal ein prozesshaftes Vorgehen im konkreten Betrieb, und es kann nicht sein, dass wir im Gesetz eine bestimmte Methodik oder eine bestimmte Art der Gewichtung vorschreiben. Das würde zu tief in das ganze System der Arbeitsbewertung eingreifen, und zwar ohne dass man sich über die Konsequenzen insgesamt irgendeine Überlegung gemacht hat.

Ich bitte Sie daher, den Antrag Danuser abzulehnen.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: Cet article 3, «Interdiction de discriminer», est un article fondamental de cette loi, une pièce maîtresse de cette législation.

Dans l'avant-projet du Conseil fédéral, la discrimination lors de l'embauche figurait à titre provisoire. Le projet de loi qui est soumis au Parlement mentionne expressément cette discrimination, afin de tenir compte notamment des directives de l'Union européenne en la matière.

La commission, par ailleurs, a introduit un alinéa 2bis (nouveau) à cet article 3, afin de préciser la notion de discrimination qui ne figurait pas dans le projet du Conseil fédéral. C'est donc la commission qui a fait cette adjonction dont la forme est la suivante: «Par discrimination, on entend tout préjudice accompli sans légitimation objective.» Selon le Conseil fédéral, il eût été préférable de laisser le soin à la jurisprudence de donner ce genre de définition, précisément dans un sens évolutif.

J'en viens maintenant concrètement à la proposition de la minorité, dont je fais partie. La minorité propose, à l'alinéa 2 de l'article 3, de ne point faire figurer la discrimination en matière d'offres d'emploi, d'embauche ou de nomination. La proposition de minorité apporte une précision qui va un peu plus dans le sens du projet du Conseil fédéral, et nous y souscrivons.

La proposition de minorité ne vise nullement à tolérer toute discrimination à ce stade. Elle veut surtout éviter des tracasseries administratives inutiles qui pénaliseraient les petites et moyennes entreprises en particulier. C'est le problème qui a été largement évoqué ce matin lors de la discussion d'entrée en matière sur ce projet de loi.

La commission a rejeté par 12 voix contre 10 la proposition de la minorité Ducret. La majorité de la commission n'a donc pas suivi ce raisonnement, en estimant qu'il fallait combattre toutes les discriminations dont pouvaient être victimes les femmes. Par conséquent, il ne fallait point omettre ce premier échelon de l'embauche où des discriminations pouvaient apparaître.

Il faut aussi préciser la portée pratique de cet alinéa 2 de l'article 3. Le juge ne pourra ni ordonner l'embauche ni interdire la résiliation des rapports de travail. En cas de discrimination, seule une indemnité pourra être ordonnée par le juge. Je vous propose donc, au nom de la majorité de la commission, de refuser la proposition de la minorité.

Quant aux deux autres propositions, je dirai brièvement, en ce qui concerne la proposition Danuser, qu'elle ne peut pas être acceptée. On n'en a pas parlé au sein de la commission, mais je déduis des discussions que nous avons eues en commission que cette proposition ne pourrait pas être acceptée parce qu'elle est trop compliquée et qu'elle entraînerait un certain nombre de difficultés d'ordre bureaucratique. Ce n'est pas du tout dans ce sens que nous souhaitons aller. Je propose donc de refuser la proposition Danuser ainsi que la proposition Eggly. En aucun cas il ne s'agissait pour la commission de constituer une base pour assurer des quotas. Il s'agit ici, comme on l'a déjà dit, de discriminations à l'envers. C'est une réserve qui est faite, Monsieur Eggly, mais qui n'a aucun fondement juridique.

Je laisse le soin à M^{me} Stamm Judith de donner des explications plus précises sur ces deux propositions.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Zu Artikel 3 Absatz 2: Sie sehen, dass die Mehrheit den Vorschlag des Bundesrates noch präzisiert hat, indem Sie unter den Möglichkeiten der Diskriminierung bei der Anstellung auch die Wahl genannt hat. Der Mehrheit ging es darum, dass sich Betroffene bei allen möglichen Gelegenheiten der Benachteiligung wehren können. Deshalb heisst es auch in Absatz 2: «Das Verbot gilt insbesondere».

Herr Ducret zählt nun ganz klar die Fälle auf, in denen er die Benachteiligung verbieten will; er hat sich auf die Fälle beschränkt, die greifen können, wenn bereits ein arbeitsvertragliches Verhältnis vorhanden ist. Das ist der Unterschied.

Die Kommission hat sich mit 12 zu 10 Stimmen für den Entwurf des Bundesrates entschieden.

Der Antrag Danuser lag uns nicht vor. Ich muss Ihnen aber im Sinne der Kommissionsberatungen empfehlen, den Antrag abzulehnen. Wie Sie auch von Herrn Bundesrat Koller gehört haben, will dieses Gesetz die Instrumente zur Verfügung stellen, mit denen sich die Betroffenen wehren können. Das Gesetz will nicht so weit gehen, dass es in die Systeme der Arbeitsplatzbewertung der einzelnen Firmen eingreift.

Zu Artikel 3 Absatz 3. Antrag Eggly: Herr Eggly, es ist interessant, dass in der Kommission derselbe Antrag auch gestellt wurde, auch aus der Befürchtung heraus, dass hier zum Bei-

spiel auf Schleichwegen die Quotenregelung eingeführt werden könnte. Nach gewalteter Diskussion und entsprechender Erklärungen hat aber der Antragsteller in der Kommission seinen Antrag zurückgezogen. Es wurde erläutert, was hier auch schon gesagt worden ist: Dieser Absatz ist keine Grundlage für eine Quotenregelung im öffentlichen Recht. Also diese Quoten, die wir hier x-mal abgelehnt haben, will man auch in Zukunft nur aufgrund von gesetzlichen Bestimmungen einführen; dann können wir wieder dazu Stellung nehmen.

Dieser Absatz 3 dient lediglich dazu, klarzustellen, dass z. B. in einem Betrieb kompensatorische Massnahmen ergriffen werden können, bis die tatsächliche Gleichstellung erreicht ist.

Ich muss Ihnen also im Sinne der Kommission raten, den Antrag Eggly abzulehnen.

Koller Arnold, Bundesrat: Das ist zweifellos die erste wichtige Abstimmung in diesem Gesetz. Es geht hier um das Problem, wie weit der Diskriminierungstatbestand zu fassen sei. Es geht um die Frage: Wollen Sie wirklich einen generellen Diskriminierungstatbestand im Gesetz haben, wie Ihnen das der Bundesrat übrigens auch auf der Grundlage der Vernehmlassung beantragt, wo unter anderem 16 Kantone der Aufnahme eines allgemeinen Diskriminierungstatbestandes zugestimmt haben? Oder stimmen Sie dem Antrag Ducret zu? Herr Ducret möchte keinen generellen Diskriminierungstatbestand, sondern er möchte die Diskriminierungssachverhalte, die verboten sind, abschliessend im Gesetz aufzählen. Deshalb nimmt er in seinem Antrag zu Absatz 2 das Wort «insbesondere» heraus. Bei der Aufzählung der Diskriminierungssachverhalte nimmt er die Stellenausschreibung und die Anstellung heraus. Für den Bundesrat war ganz entscheidend, einen generellen Diskriminierungstatbestand zu haben, und zwar aus der einfachen Erfahrung heraus, dass das Leben und die Praxis immer viel phantasiereicher sind als der Gesetzgeber. Wenn Sie eine abschliessende Aufzählung der möglichen Diskriminierungssachverhalte vornehmen, dann führt das dazu, dass der Richter das Gesetz gar nicht anwenden kann, wenn er auf eine neue Art von Diskriminierung im Erwerbsleben stösst, weil der Tatbestand nicht unter diese abschliessend aufgezählten Diskriminierungssachverhalte fällt.

Weiter weckt beim Bundesrat vor allem Bedenken, dass Herr Ducret die Anstellung ausdrücklich aus den Diskriminierungstatbeständen herausnehmen möchte. Die Anstellung ist ja der Einstieg ins Erwerbsleben. Es liegt in der Natur der Sache, dass die Gefahr der Benachteiligung in einer ganz entscheidenden Phase am Arbeitsmarkt doch recht gross ist, wenn Sie beim Einstieg ins Erwerbsleben dieses Diskriminierungsverbot nicht gelten lassen. So entstünde nach Auffassung des Bundesrates eine echte Gesetzeslücke. Ich möchte Ihnen das an einem Beispiel illustrieren. Das wäre etwa gleich, wie wenn Sie bei der Berufsfreiheit jemandem sagen würden: «Wenn Sie einmal in einer Branche drin sind, dann können Sie sich frei bewerben, dann dürfen Sie nicht diskriminiert werden. Aber beim Eindringen in die Branche, da besteht kein Diskriminierungsverbot.» Und Sie wissen doch, dass unsere ganze liberale Philosophie, auch im internationalen Bereich und im Bereich des innerstaatlichen Wettbewerbs, überall darauf beruht, dass ein diskriminierungsfreier Zugang zu einer Tätigkeit, zu einem Markt, gegeben sein muss. Deshalb sehe ich nicht ein, warum man nun ausgerechnet beim Zugang der Frauen zum Erwerbsleben eine Ausnahme machen will. Ich würde das für eine sehr, sehr nachteilige Einschränkung des Gesetzes halten.

Es kommt noch ein weiteres Argument dazu. Ich weiss, dass dieses Argument nicht überall zählt, Herr Ducret, aber diese Lösung ist eindeutig nicht europakompatibel. Aufgrund der Richtlinie aus dem Jahre 1976 fällt im Europarecht der Einstieg ins Berufsleben eindeutig auch unter das Diskriminierungsverbot. Das war für mich persönlich ein ganz entscheidender Grund, diesen Tatbestand der Anstellung mit hineinzunehmen. Macht es jetzt wirklich Sinn, ein derart grundlegendes Gesetz zu erlassen, mit der Folge, dass ich Ihnen beim nächsten Integrationsschritt wieder eine Eurolex-Vorlage präsentieren muss? Das wird automatisch die Folge sein. Das finde ich

einfach keine gute Gesetzgebung. Ich habe vor allem für meine lieben Romands etwas wenig Verständnis. Es ist begreiflich, Sie erleben diese Enttäuschung. Aber macht es wirklich Sinn, in einem Punkt, der mir schon sachlich eher bedenklich erscheint, bewusst eine Abweichung vom heutigen Stand des europäischen Rechts vorzunehmen – wohl wissend, dass wir dann im Rahmen des nächsten Integrationsschrittes wegen der Wettbewerbsneutralität des Arbeitsrechts eine zusätzliche Hürde werden überwinden müssen, wie wir das schon einmal miteinander erlebt haben? Darauf wird die EU bei jedem grösseren Vertrag bestehen; ich schliesse mit Ihnen eine Wette ab, dass wir das dann wieder nachholen müssen. Allzu viele Hunde sind bekanntlich des Hasen Tod.

Abschliessend möchte ich klar festhalten, dass dieser Artikel zu keinerlei Kontrahierungszwang führt. Wie bereits richtig gesagt wurde, hat auch der Richter nicht die Möglichkeit, einem Arbeitgeber vorzuschreiben, dass er jemanden anstellen muss; wir verpflichten den Arbeitgeber nur, diskriminierungsfrei anzustellen.

Deshalb bin ich Ihnen dankbar, wenn Sie der Mehrheit der Kommission zustimmen und den Antrag Ducret ablehnen.

Bei den beiden anderen Anträgen kann ich es rascher machen. Frau Danuser, ich glaube nicht, dass es zweckmässig ist, wenn wir im Gesetz Methoden der Arbeitsplatzbewertung vorschreiben. Hier müssen wir der Praxis den nötigen Spielraum lassen. Wenn es zu Diskriminierungen kommt, haben Sie ja die richterliche Kontrolle. Hier habe ich durchaus Verständnis für das Argument von Herrn Bortoluzzi. Viele kleine und mittlere Betriebe haben gar keine solchen Arbeitsplatzbewertungssysteme.

Aus diesen Gründen bitte ich Sie, den Antrag Danuser abzulehnen.

Herrn Eggly möchte ich betreffend seinen Antrag zu bedenken geben, dass wir keinerlei positive Massnahmen zugunsten der Gleichstellung vorschreiben. Das ist eindeutig nicht der Sinn von Absatz 3. Wenn aber beispielsweise ein privater Unternehmer tatsächlich – weil er in dieser Hinsicht ein Idealist ist – in seinem Betrieb ein Frauenförderungsprogramm vorsehen und anwenden möchte, dann brauchen wir diesen Absatz 3, damit der Unternehmer nicht von einem Mann wegen Diskriminierung eingeklagt werden kann. Das ist die einzige Funktion dieses Artikels. Ich glaube, dafür sollte gerade ein Liberaler durchaus Verständnis haben.

Das ist der Grund, weshalb ich Ihnen empfehle, den Antrag Eggly abzulehnen.

Danuser Menga (S, TG): Es soll nun nicht zum Klassenkampf der Geschlechter kommen, wie einzelne Briefschreiberinnen befürchten. Frau Nabholz hat hier die Arbeitgeberseite vertreten.

Ich ziehe meinen Antrag zurück, weil befürchtet werden muss, dass es den Arbeitnehmerinnen mehr schadet, wenn mein Antrag ein schlechtes Resultat erzielt, als wenn überhaupt nicht darüber abgestimmt wird.

Im Sinne von Herrn Bundesrat Koller – um der Praxis einen Spielraum zu gewähren – möchte ich auf eine Abstimmung verzichten.

Abs. 2 – Al. 2

Präsidentin: Der Antrag der Minderheit ist zugunsten des Antrags Ducret zurückgezogen worden.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag Ducret	97 Stimmen
Für den Antrag der Mehrheit	84 Stimmen

Abs. 2bis – Al. 2bis

Angenommen – Adopté

Abs. 2ter – Al. 2ter

Präsidentin: Der Antrag Danuser ist zurückgezogen worden.

Abs. 3 – Al. 3

Namentliche Abstimmung – Vote par appel nominal

Für den Antrag der Kommission stimmen:

Votent pour la proposition de la commission:

Aguet, Bär, Baumann, Bäuml, Béguelin, Bircher Peter, Blatter, Blocher, Bodenmann, Borel François, Bortoluzzi, Brügger, Cyrill, Brunner Christiane, Bühler Simeon, Bühmann, Bundi, Bürgi, Caccia, Carobbio, Caspar-Hutter, Comby, Daepp, Danuser, Darbellay, de Dardel, David, Deiss, Dormann, Ducret, Dünki, Eggenberger, Engler, Epiney, Eymann Christoph, Fankhauser, Fasel, Fehr, von Felten, Fischer-Sursee, Frey, Walter, Gardiol, Goll, Gonseth, Grendelmeier, Gross Andreas, Grossenbacher, Haering Binder, Hafner Rudolf, Hafner Ursula, Hämmerle, Häri, Heberlein, Herczog, Hess Otto, Hess Peter, Hildbrand, Hollenstein, Hubacher, Iten Joseph, Jaeger, Jäggi Paul, Jeanprêtre, Jöri, Keller Anton, Kühne, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leu Josef, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Loeb François, Maeder, Maître, Marti, Werner, Mauch Ursula, Meier Hans, Meyer Theo, Misteli, Nabholz, Nebiker, Oehler, Perey, Pini, Poncet, Raggenbass, Rebeaud, Rechsteiner, Robert, Ruckstuhl, Ruffy, Rutishauser, Rychen, Schmid Peter, Schmidhalter, Schnider, Schwab, Segmüller, Seiler Hanspeter, Seiler Rolf, Sieber, Spielmann, Stamm Judith, Steiger Hans, Steinegger, Strahm Rudolf, Suter, Theubet, Thür, Tschäppät Alexander, Tschopp, Vetterli, Vollmer, Wanner, Weder Hansjürg, Wick, Wyss William, Zbinden, Ziegler Jean, Zisayadis, Zölich, Züger, Zwygart (123)

Für den Antrag Eggly stimmen:

Votent pour la proposition Eggly:

Allenspach, Aregger, Aubry, Berger, Bezzola, Binder, Bonny, Borer Roland, Cavadini Adriano, Chevallaz, Dettling, Dreher, Eggly, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Frey Claude, Friderici Charles, Fritschi Oscar, Früh, Giger, Gobet, Gros Jean-Michel, Gysin, Hegetschweiler, Jenni Peter, Keller Rudolf, Kern, Leuba, Mamie, Maspoli, Maurer, Moser, Mühlemarin, Müller, Narbel, Neuenschwander, Philipona, Reimann Maximilian, Ruf, Sandoz, Savary, Scherrer Jürg, Scherrer Werner, Scheurer Rémy, Schmied Walter, Schweingruber, Stamm Luzi, Steffen, Steinemann, Steiner Rudolf, Tschuppert Karl (51)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:

Baumberger, Bischof, Borradori, Bühler Gerold, Stalder, Stucky, Wittenwiler (7)

Abwesend sind – Sont absents:

Camponovo, Cincera, Cumberg, Couchepin, Diener, Duvoisin, Giezendanner, Graber, Matthey, Mauch Rolf, Meier Samuel, Miesch, Pidoux, Rohrbasser, Spoerry, Wiederkehr, Wyss Paul, Zwahlen (18)

Präsidentin, stimmt nicht – Présidente, ne vote pas:

Haller (1)

Art. 3bis (neu)

Antrag der Kommission

Mehrheit

Titel

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Abs. 1

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen handeln diskriminierend, wenn:

- a. sie selbst oder Vorgesetzte einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin sexuell belästigen;
- b. sie sexuelle Belästigungen tolerieren, die im Arbeitsverhältnis durch Arbeitskollegen oder Arbeitskolleginnen oder Drittpersonen begangen werden und von denen sie Kenntnis haben oder haben müssten, insbesondere wenn sie selbst, Vorgesetzte oder die dafür zuständige Betriebsinstanz vom Opfer informiert worden sind;
- c. sie Massnahmen zum Nachteil von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmerinnen ergreifen, weil diese sexuell belästigt worden sind oder sich gegen sexuelle Belästigungen gewehrt haben.

Abs. 2

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

Abs. 3

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

Minderheit I

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

Minderheit II

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

Abs. 1

....
b. haben müssten: (Rest des Buchstabens streichen)

Abs. 2

.... beeinträchtigt. (Rest des Absatzes streichen)

Art. 3bis (nouveau)

Proposition de la commission

Majorité**Titre**

Discrimination en cas de harcèlement sexuel

Al. 1

L'employeur agit de façon discriminatoire:

a. lorsqu'il se rend lui-même coupable d'agissements de harcèlement sexuel sur la personne d'un travailleur ou que de tels agissements sont le fait d'un supérieur;
b. lorsqu'il a ou devrait avoir connaissance de tels agissements commis par un collègue de travail ou par un tiers dans les rapports de travail et qu'il les tolère, en particulier lorsque la victime l'a informé des faits ou en a informé un supérieur ou une instance spécialement désignée à cet effet dans l'entreprise;

c. lorsqu'il prend des mesures au détriment d'un travailleur en se fondant sur le fait que celui-ci a subi ou refusé de subir de tels agissements.

Al. 2

Par agissements de harcèlement sexuel, on entend tout comportement de nature sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur un travailleur en vue d'obtenir de lui des faveurs de nature sexuelle.

Al. 3

L'employeur n'agit pas de manière discriminatoire s'il prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir les agissements de harcèlement sexuel ou pour y mettre fin; l'article 101 du Code des obligations est réservé.

Minorité I

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

Minorité II

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

Al. 1

....

b. et qu'il les tolère; (biffer le reste de la lettre)

....

Al. 2

.... la dignité de la personne. (biffer le reste de l'alinéa)

Art. 4

Antrag der Kommission

Abs. 1

.... Diskriminierung im Sinne von Artikel 3 betroffen

Abs. 2**Mehrheit**

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit

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

.... Diskriminierung in der Kündigung

Abs. 2bis (neu)**Mehrheit**

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

Minderheit I

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

Minderheit II

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

.... zusprechen. (Rest streichen)

Abs. 3

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag Schweingruber**Abs. 1**

a. Streichen

Eventualantrag Hafner Ursula**Abs. 2bis (neu)**

(falls der Antrag der Minderheit II obsiegt)

.... der betroffenen Person eine Entschädigung zusprechen. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem vom Biga im entsprechenden Wirtschaftszweig erhobenen Durchschnittslohn für sechs Monate entspricht.

Eventualantrag Hafner Ursula**Abs. 2bis (neu)**

(falls der Antrag der Mehrheit obsiegt)

.... der betroffenen Person eine Entschädigung zusprechen. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem vom Biga im entsprechenden Wirtschaftszweig erhobenen Durchschnittslohn für sechs Monate entspricht.

Art. 4

Proposition de la commission

Al. 1

.... une discrimination au sens de l'article 3 peut requérir

Al. 2**Majorité**

Adopter au projet du Conseil fédéral

Minorité

Ducret, Allenspach, Borradori, Comby, Frey Claude, Iten Joseph, Reimann Maximilian, Sandoz, Vetterli, Zölch)
Lorsque la discrimination porte sur la résiliation

Al. 2bis (nouveau)**Majorité**

Lorsque la discrimination porte sur des agissements de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peut également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, si la discrimination est grave et si le trouble qu'elle a créé subsiste après qu'elle a cessé. L'indemnité est fixée conformément à l'alinéa 2.

Minorité I

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

Minorité II

(Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, von Felten, Grendelmeier, Marti Werner, Rechsteiner)
(Proposition subsidiaire, en cas de refus de la minorité I)
.... verser au travailleur une indemnité. L'indemnité est fixée

Al. 3

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition Schweingruber**Al. 1**

a. Biffer

Proposition subsidiaire Hafner Ursula**Al. 2bis (nouveau)**

(en cas d'acceptation la proposition de la minorité II)
.... verser au travailleur une indemnité. Celle-ci est fixée compte tenu de toutes les circonstances, mais n'excédera pas le montant équivalant à six mois du salaire moyen recensé par l'Ofiamt dans la branche de l'économie correspondante.

Proposition subsidiaire Hafner Ursula**Al. 2bis (nouveau)**

(en cas d'acceptation la proposition de la majorité)
.... verser au travailleur une indemnité, L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances, mais n'excédera pas le montant équivalant à six mois du salaire moyen recensé par l'Ofiamt dans la branche de l'économie correspondante.

Art. 7**Antrag der Kommission****Mehrheit**

Streichen

Minderheit

(von Felten, Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, Marti Werner)
Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Eventualantrag Hafner Ursula

(falls der Antrag der Minderheit I bei Art. 4 Abs. 2bis obsiegt)

Abs. 2

.... eine Entschädigung zusprechen. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem vom Biga im entsprechenden Wirtschaftszweig erhobenen Durchschnittslohn für sechs Monate entspricht.

Art. 7**Proposition de la commission****Majorité**

Biffer

Minorité

(von Felten, Bär, Bäumlín, Bühlmann, de Dardel, Marti Werner)
Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition subsidiaire Hafner Ursula

(en cas d'acceptation de la proposition de la minorité I à l'art. 4 al. 2bis)

Al. 2

.... verser au travailleur une indemnité. Celle-ci est fixée compte tenu de toutes les circonstances, mais n'excédera pas le montant équivalant à six mois du salaire moyen recensé par l'Ofiamt dans la branche de l'économie correspondante.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Ich möchte Ihnen zuerst eine kurze Übersicht geben, damit Sie sehen, dass die ganze Geschichte nicht so kompliziert ist, wie sie auf den ersten Blick aussieht.

Vorausschicken will ich noch, dass dieser Tatbestand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in der Kommission ausserordentlich intensiv diskutiert wurde. Ich habe Ihnen bereits in der Einführung gesagt, dass eine Subkommission unter Herrn Iten Joseph das Konzept ausgearbeitet hat, dem dann am Schluss die Mehrheit zugestimmt hat, nämlich das Konzept in Artikel 3bis.

Vorgeschlagen hat uns der Bundesrat den Artikel 7, sexuelle Belästigung. Dieser Artikel 7 hat Unsicherheiten hervorgerufen. Sie sehen, dass im Absatz 1 des Artikels 7 die Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers umschrieben ist. Er muss dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass, wenn sie Opfer geworden sind, ihnen keine weiteren Nachteile entstehen. In Absatz 2 sind die Rechtsansprüche umschrieben, die geltend gemacht werden können, wenn der Arbeitgeber seiner Sorgfaltspflicht nicht nachgekommen ist.

Fragen stellten sich im Hinblick auf die Abgrenzung zum Obligationenrecht, Artikel 328 Arbeitsvertragsrecht, wonach – wie ich bereits einmal gesagt habe – der Arbeitgeber verpflichtet ist, für die Sittlichkeit in seinem Betrieb zu sorgen. Fragen stellten sich auch im Hinblick auf die Artikel im Strafgesetzbuch, wo Ausnützung der Abhängigkeit im Arbeitsverhältnis, um sexuelle Handlungen vornehmen zu können, unter Strafe steht, wo aber auch grobe Belästigung – sei es durch Worte oder durch Gesten – unter Strafe steht.

In der Kommission spitzte sich die Situation so zu, dass man den Eindruck hatte, entweder müsse ein neues Projekt erarbeitet werden oder dann werde der Tatbestand der sexuellen Belästigung aus dem Gesetz fallen. Dafür konnte sich die Kommission dann doch auch nicht erwärmen.

Deswegen finden Sie nun den neuen Artikel 3bis mit dem Titel «Diskriminierung durch sexuelle Belästigung». Indem man diesen Artikel von der Position 7 nach vorne in die Position 3bis rückte, hat man ganz klar gesagt: Auch sexuelle Belästigung wird als Diskriminierung behandelt.

Zweitens sehen Sie, dass in diesem Artikel die Verhaltensweisen klar umschrieben sind, die eine sexuelle Diskriminierung darstellen: sei es, dass Arbeitgeberin oder Arbeitgeber selber tätig werden, sei es, dass sie entsprechende Belästigungen tolerieren, sei es, dass das Opfer sexueller Belästigung Nachteile erleiden muss.

Weiter war in der Kommission gewünscht worden, dass eine Definition ins Gesetz gehöre. Was verstehen wir denn unter sexueller Belästigung: Wir verstehen unter sexueller Belästigung nicht nur ganz grobe Verstösse wie z. B. eine Vergewaltigung. Wir fassen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz weiter, und Sie finden die Definition in Artikel 3bis Absatz 2: Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten sexueller Art, das die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt. Das ist die Grunddefinition, und dann sind noch einige Beispiele aufgezählt, wann es sich um gravierende Handlungen handelt. Soviel einmal zur Geschichte, wie es zu diesem Artikel 3bis gekommen ist.

Zu dieser verpönten Verhaltensweise braucht es ja eine Sanktion. Die Sanktion – oder die Folgen, die erwachsen, wenn eine sexuelle Diskriminierung vor Gericht gezogen wird – wurde von der Kommissionsmehrheit erschwert gegenüber den gewöhnlichen Diskriminierungssanktionen. Das finden Sie in Artikel 4 Absätze 2 und 3 bzw. Absatz 2bis.

Das ist eine grobe Übersicht, wie es zu diesem Artikel 3bis gekommen ist. Am Schluss werden wir wahrscheinlich noch zusätzliche Erläuterungen machen müssen.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: Cet article 3bis a été proposé par le groupe de travail présidé par M. Iten Joseph. Il a été accepté par la majorité de la commission. Deux éléments ont été particulièrement discutés au sein de la commission. Le premier concerne la définition de la notion de harcèlement sexuel, le deuxième se rapporte au paiement d'une indemnité.

Quant à la définition du harcèlement, elle se résume par «tout comportement de nature sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne». Cette définition est admise par tous les membres de la commission. En revanche, la majorité de la commission tient également à énumérer un certain nombre de cas à titre d'exemple. Par ailleurs, selon le groupe de travail Iten Joseph, le versement d'une indemnité est réservé à des cas graves de discrimination et dans lesquels un trouble subsiste. La minorité de la commission considère que cette restriction est injustifiée. En outre, la commission tient à apporter les deux précisions suivantes:

1. Il faut laisser le soin à la jurisprudence de préciser la notion de «supérieur» qui figure à cet article 3bis en partant de l'idée que la jurisprudence serait mieux à même de tenir compte des situations particulières.

2. Parmi les mesures qui peuvent être prises par l'employeur à l'égard du harceleur, il faut mentionner le fait qu'elles peuvent aller jusqu'à la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat. Mais les mesures doivent être adéquates par rapport à l'ensemble des circonstances. En d'autres termes, les mesures doivent être proportionnées à la gravité des cas de harcèlement. Il faut juger dans un cas d'espèce et non pas de manière abstraite. Voilà les deux précisions importantes que je tenais à vous communiquer au nom de la commission.

Pour terminer, je dirai également deux mots sur l'article 4 alinéa 2bis. La majorité de la commission propose à cet alinéa de limiter le versement d'une indemnité par l'employeur au travailleur dans les cas où la discrimination est grave et si le trouble subsiste, et ceci conformément à la décision qui a été prise à l'article 3bis. La minorité de la commission ne partage pas cet avis restrictif. C'est d'ailleurs l'avis du Conseil fédéral qui correspond aussi à la proposition de la minorité I (von Felten).

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

Von Felten Margrith (S, BS), Sprecherin der Minderheit I: Ich bitte Sie, den von der Kommissionsmehrheit beantragten Artikel 3bis zu streichen. Rein formal ist dieser Gesetzestext eher als missglückt zu bezeichnen. Schauen Sie nur einmal die Proportionen an. Die Arbeitsgruppe hat sich grosse Mühe gegeben, aber es ist klar: Die Zeit reichte nicht, insbesondere bezüglich Abklärung der Auswirkungen im Zusammenwirken mit den bestehenden Persönlichkeitsschutzbestimmungen im ganzen System. Es gibt ja in fast allen Rechtsbereichen Persönlichkeitsschutzbestimmungen, und es ist völlig unklar und auch in der Kommission nicht ausdiskutiert worden, wie diese verschiedenen Bestimmungen miteinander spielen sollen. Meines Erachtens wäre es schlicht fahrlässig, diesen Text zu verabschieden.

Viel gravierender jedoch ist die materielle Seite. Ich habe den Text mehrmals gelesen, und ich muss sagen, ich habe ihn nicht verstanden. Mit der tagtäglichen Realität von Frauen hat er nicht viel zu tun. Studien belegen, dass 60 bis 80 Prozent der Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz sexuell belästigt werden. Bekannt ist auch, dass den Frauen, die sich dagegen zur Wehr setzen, in der Regel gekündigt wird. Dabei werden sie oft als Schuldige verleumdet. Die Belästiger bleiben, kommen ungeschoren weg. In dieser Situation bleibt Frauen zur Wahrung ihrer Würde meist keine Wahl. Sie können noch selbst kündigen. Oft werden Frauen krank. Die Gründe, weshalb sie krank geworden sind, bleiben dabei unbenannt.

Dieser Sachlage wird in der Bestimmung nicht Rechnung getragen. Im Recht, da regelt man Sachverhalte; wenn die Sachverhalte, also Vorstellungen über die tagtägliche Realität der Frauen, nicht in den Köpfen derjenigen sind, die die Gesetze schreiben, dann kommt es nicht gut heraus. Schlimmer noch: Gegenüber dem geltenden Recht wird die Position einer Klägerin sogar noch verschlechtert; da bin ich anderer Meinung als der Bundesrat. Die Arbeitgeber und Belästiger kommen besser weg als nach geltendem Recht. Der gravierendste Mangel ist, dass den Arbeitgebern die Verantwortung, präventiv zu wirken, die Verantwortung, diskriminierungsfreie Arbeitsplätze zu garantieren, weggenommen wird.

Ich denke, dieser Vorschlag der Kommissionsmehrheit widerspricht dem Gesetzeszweck diametral. Es sind namentlich folgende vier Einschränkungen gegenüber dem heutigen Recht hervorzuheben:

1. Die Legaldefinition betont lediglich diejenigen Belästigungsformen, bei denen die Belästiger mit massiver Nötigung zu ihrem Ziel sexueller Art gelangen (Absatz 2). Damit werden die alltäglichen Persönlichkeitsverletzungen, wie zum Beispiel unerwünschte Berührungen, anzügliche Sprüche usw., nicht erfasst.

2. Den Arbeitgebern wird der Exkulpationsbeweis mit einer Reihe unbestimmter Rechtsbegriffe derart erleichtert, dass die besondere Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmerinnen im Bereiche der sexuellen Belästigung praktisch aufgehoben wird (Absatz 3).

3. Der Präventionsgedanke fällt fast völlig weg, denn der Arbeitgeber ist gemäss Vorschlag der Kommissionsmehrheit erst dann zu Massnahmen verpflichtet, wenn sexuelle Belästigung nachgewiesen ist (Absatz 3).

4. Die Anforderungen an den Entschädigungsanspruch einer Klägerin werden derart hoch angesetzt, dass die Verwirklichung des Anspruchs schlicht verunmöglicht wird; siehe Artikel 4 Absatz 2bis. Kurz: Die ganze Bestimmung ist darauf angelegt, dass der in ähnlichen Rechtsgebieten verwirklichte Grundsatz «in dubio pro masculino» einmal mehr zum Tragen kommt.

Nicht zu vergessen ist auch folgender Punkt: Mit der Verabschiedung dieser Bestimmung im Gesetz laufen wir Gefahr, die bisherige Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung zum Nachteil der Frauen zu beeinflussen.

Ich bitte Sie dringend, den Mehrheitsantrag abzulehnen und Artikel 7 gemäss bundesrätlichem Entwurf den Vorzug zu geben. Artikel 7 stellt eine Konkretisierung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dar, wie das in Artikel 328 des Obligationenrechts und in Artikel 33 des Arbeitsgesetzes in genereller Form festgehalten wird. Die Variante gemäss Bundesrat setzt den Schwerpunkt auf Präventivmassnahmen zugunsten aller Arbeitnehmerinnen. Es soll gar nicht dazu kommen, dass die Arbeitnehmerinnen in ihrer persönlichen Integrität verletzt werden; nur so können diskriminierungsfreie Arbeitsplätze für Frauen verwirklicht werden.

Prozessrechtliche Erfahrungen aus dem In- und Ausland belegen ganz klar, dass das Problem bei der Ahndung sexueller Übergriffe nicht bei den Sachverhaltsabklärungen liegt, sondern im mangelnden Schutz der Arbeitnehmerin bei der Wahrung ihrer Rechte.

Der Vorschlag der Kommissionsmehrheit bedeutet einen klaren Rückschritt gegenüber dem geltenden Recht. Ich bitte Sie nochmals dringend, diesen abzulehnen und dem Wortlaut gemäss Artikel 7 des bundesrätlichen Entwurfes zuzustimmen.

Bär Rosmarie (G, BE), Sprecherin der Minderheit II: Sexuelle Belästigung wurde in das Gesetz aufgenommen, weil sie eine ganz besonders entwürdigende Form der geschlechtsbezogenen Diskriminierung darstellt. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nicht etwas Seltenes, sondern eine uralte, weitverbreitete Form der Frauendiskriminierung. Dies zeigen sämtliche Untersuchungen im Ausland und auch die beiden Studien, die in der Schweiz erarbeitet wurden. Die neueste Studie, die im Oktober letzten Jahres am wirtschaftswissenschaftlichen Zentrum der Universität Basel, und zwar von einem Mann, verfasst worden ist, zeigt auch, wer eigentlich die Belästiger sind, und ich denke, es ist wichtig, das einmal zu sagen. Ich zitiere: «Wie für alle sexuellen Gewalttaten gilt auch bei der sexuellen Belästigung, dass die Täter meist 'ganz normale Männer' sind. Das Klischee, dass Belästiger selbst einsam sind, trifft nicht zu. Sie sind häufig schon lange im Betrieb, dort beliebt und bekannt, woraus ihnen ein Machtvorteil erwächst. Überproportional vertreten in der Gruppe der Täter sind verheiratete Männer, die seit mehr als zehn Jahren im Betrieb sind, meistens aus einer beruflich und familiär gesicherten Position heraus handeln und zwischen 30 und 50 Jahren alt sind.» Soweit die Basler Studie.

Die Kommission war sich deshalb einig, dass die sexuelle Belästigung in das Gleichstellungsgesetz aufgenommen werden

muss. Weil aber die Mehrheit der Kommission mit der Formulierung des Bundesrates in Artikel 7 Mühe hatte, hat sie einen eigenen Vorschlag formuliert, Artikel 3bis. Dieser Artikel ist lang, überproportional lang im Verhältnis zu den anderen Artikeln, geworden. Das wäre an sich noch nicht so schlimm, aber er bringt keine Verbesserung gegenüber dem Entwurf des Bundesrates. Im Gegenteil, er bringt einen Rückschritt. Ich denke, er kann sogar als Beispiel einer missglückten Gesetzgebung angesehen werden.

Die Mehrheit der Kommission wollte zwar auf dem Gebiet sexueller Belästigung legislieren, hat dann aber überall sofort wieder die Bremse gezogen. Mit den Eventualanträgen der Minderheit II – es sind Eventualanträge zu den Anträgen der Minderheit I (von Felten) auf Ablehnung von Artikel 3bis und Artikel 4 Absatz 2bis sowie Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates bei Artikel 7 – versuchen wir noch zu retten, was zu retten ist.

Ich erkläre Ihnen die beiden Eventualanträge der Minderheit II:

Die Minderheit II möchte beim Buchstaben b von Artikel 3bis Absatz 1 den Satzteil «insbesondere wenn sie selbst, Vorgesetzte oder die dafür zuständige Betriebsinstanz vom Opfer informiert worden sind» nicht mehr im Gesetz haben. Weshalb? Im Entwurf des Bundesrates und auch im ersten Teil von Buchstabe b ist noch so ein Hauch von Präventionspflicht der Arbeitgeber formuliert. Aber mit dem zweiten Teil des Satzes, den die Minderheit II eben streichen möchte, wird das Gewicht zuungunsten des Opfers verschoben. Man wird sich nicht mehr die Frage stellen, ob der Arbeitgeber seiner Sorgfaltspflicht nachgekommen ist, sondern vielmehr, ob die belästigte Frau auch richtig die nach dem Gesetz vorgesehenen Stellen informiert hat. Die Hauptverantwortung wird wiederum dem Opfer zugewiesen.

Der Antrag der Minderheit II betrifft auch Absatz 2 von Artikel 3bis, wo man definieren wollte, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist. Dieser Absatz gemäss Antrag der Mehrheit ist besonders schlimm herausgekommen. Aus dem internationalen Rechtsvergleich, aus der EG-Richtlinie und der Rechtsprechung der Schweiz wissen wir, dass sexuelle Belästigung heisst: Die Handlung geschieht gegen den Willen der betroffenen Person und verletzt ihre Würde. Mit dieser Formulierung bin ich einverstanden, und deshalb möchte ich den Rest des Satzes (ab «insbesondere Drohungen») streichen.

Damit hat nämlich die Kommissionsmehrheit – wenn Sie das genau lesen – ausschliesslich Kategorien aus dem Strafrecht aufgenommen, die für die Opfer eine hohe zusätzliche Hürde bedeuten würden. Diese Kategorien haben mit der Würde der Person nichts mehr zu tun, sondern es sind Kategorien, die wir vom Tatbestand der Nötigung her kennen. Nur muss ich gleich anfügen: Wenn Sie den Artikel 198 Strafgesetzbuch lesen, bei dem die sexuelle Belästigung geregelt ist, sehen Sie, dass diese Kategorien nicht einmal dort verlangt werden.

Ich denke, einige von Ihnen werden mir antworten, das «insbesondere» sei ja nicht so schlimm, weil es keine abschliessende, sondern nur eine beispielhafte Aufzählung sei. Ich weiss das, aber wir leiten damit den Inhalt des ganzen Gesetzesartikels in eine falsche Richtung. Dass die Aufzählung von Drohungen, Zwang usw. durchaus als zwingende Voraussetzung verstanden wird, hat mir die Berichterstattung in den Medien gezeigt. Die nach unserer Pressekonferenz erfolgt ist. Ich zitiere aus einer – ich würde sagen – äusserst seriösen Zeitung, die in Zürich erscheint: «Als sexuelle Belästigung gilt jedes sexuelle Verhalten, das die Würde der betroffenen Personen durch Drohungen, Versprechen von Vorteilen, Zwang oder Nötigung beeinträchtigt.» So falsch ist also der Artikel schon verstanden worden! Für mich heisst aber dieser Gesetzesartikel ganz klar mehr als Drohung, Zwang usw. Für mich heisst der Artikel zum Beispiel auch: Stopp den grapschenden Händen, fertig mit Zeigen von pornographischen Schriften. Schluss mit anzüglichen Bemerkungen.

Wir legislieren nicht im Strafrecht, wir legislieren bei einer besonders schlimmen Form der Geschlechterdiskriminierung. Der Sachverhalt muss deshalb offenbleiben, damit dann auch wirklich die einzelnen Fälle darunterfallen. Dies entspricht den

Empfehlungen des Europarates, der EU, der internationalen Gesetzgebung und der Literatur.

Was die Mehrheit unserer Kommission will, ist eine klare Einengung, die für die Opfer fast unzumutbare Erschwernisse bedeutet. Der von mir vertretene Eventualantrag der Minderheit II zum Antrag der Minderheit I (von Felten) hat auch seine logischen Auswirkungen auf Artikel 4 Absatz 2bis. Ich muss diesen Eventualantrag der Minderheit II gemäss Präsidentin gleich begründen.

Der Bundesrat schreibt in seiner Botschaft zur Frage der Entschädigung bei sexueller Belästigung auf Seite 58: «Die Klagen nach Artikel 4 Absatz 1 können jedoch in einigen Fällen wirkungslos sein. Deshalb sieht Artikel 7 Absatz 2 – dort ist es in der Version des Bundesrates schon enthalten – «die Möglichkeit vor, dass das Gericht neben den in Artikel 4 Absatz 1 vorgesehenen Klagen den Arbeitgeber zu einer Entschädigung entsprechend Artikel 4 Absatz 2 verurteilen kann.»

Das heisst: Die Entschädigungsbestimmung ist komplementär zu den sonstigen Ansprüchen gemäss Artikel 4 Absatz 1, also Klage auf Unterlassung und Klage auf Feststellung. Es geht weder um einen Schadenersatz noch um eine Genugtuungsleistung. Es geht um die Ausrichtung einer Entschädigung, die nicht zwangsläufig von einem materiellen Schaden abhängen muss. Bitte beachten Sie, dass diese Entschädigung mit einer Kann-Formulierung im Gesetzentwurf steht. Es besteht somit kein Anspruch auf eine Entschädigung. Es liegt im Ermessen des Gerichtes oder der Verwaltungsbehörde, eine solche Entschädigung überhaupt festzusetzen, und es liegt auch im Ermessen des Gerichtes, die Höhe, die auf maximal sechs Monatslöhne fixiert ist, festzusetzen.

Grundsätzlich hat sich die Kommission der Meinung des Bundesrates angeschlossen, dass es sinnvoll und richtig ist, diese Entschädigung vorzusehen. Aber dann ist es mit der Gemeinsamkeit vorbei. Die Kommissionsmehrheit hat Angst vor ihrem eigenen Entscheid bekommen. Sie hat mit Absatz 2bis zwei Einschränkungen in diesen Artikel eingebaut, die dazu führen würden, dass der Artikel kaum zur Anwendung kommen könnte: Erstens muss die Diskriminierung schwerwiegend sein und zweitens sich nach der Beseitigung einer Belästigung weiterhin störend beim Opfer auswirken.

Sie sehen also: Die Elemente sind kumulativ gemeint und bilden damit für die Opfer eine ungeheure Erschwernis. Mit dieser Formulierung geht die Mehrheit der Kommission sogar über die Voraussetzungen von Artikel 49 OR (Genugtuungsartikel) hinaus. Die Regelung ist unzumutbar; die Opfer werden kaum beweisen können, dass sich die Diskriminierung nach der Beendigung weiterhin schwerwiegend und störend auswirken wird. Wie soll die betroffene Frau das tun? Muss sie zum Beispiel Gutachten von Ärzten, von Psychiatern einholen? Es wäre ein gesetzgeberischer Unsinn, eine neue, ausgeklügelte Form einzuführen, die eine Durchsetzung der Nichtdiskriminierung erleichtern soll, aber gleichzeitig die Bedingungen so schwierig zu machen, dass die Betroffenen diesen Artikel gar nicht anrufen können. Sie sehen aus dem Abstimmungsergebnis, dass es der Kommission gar nicht wohl war mit der Formulierung, die sie mehrheitlich gewählt hat. Mein Minderheitsantrag wurde nämlich nur mit Stichentscheid des Präsidenten abgelehnt.

Ich bitte Sie, meinen Eventualanträge (Anträge der Minderheit II zu Art. 3bis und Art. 4 Abs. 2bis) zu den Anträgen der Minderheit I (von Felten) zuzustimmen, aber in erster Linie letztere zu unterstützen und dem Artikel 7 gemäss Entwurf des Bundesrates zuzustimmen.

Hafner Ursula (S, SH): Wer sexuell belästigt worden ist, hat unter Umständen Anrecht auf eine Entschädigung. Darin ist sich die Kommission einig. Über die mögliche Höhe dieser Entschädigung wurde aber nicht gründlich genug nachgedacht. Kommission wie Bundesrat verweisen einfach auf Artikel 4 Absatz 2. Gemäss diesem ist die Höhe der Entschädigung vom Lohn der betroffenen Person abhängig. Mit anderen Worten: Es kommt die Verantwortlichen teurer zu stehen, wenn eine Direktionssekretärin sexuell belästigt wird, als wenn es bei einer Hilfsarbeiterin geschieht. Es kommt billiger,

wenn eine teilzeitarbeitende Verkäuferin belästigt wird, als wenn dies ihrer voll berufstätigen Kollegin passiert. Das kann doch nicht Ihr Ernst sein! Für alle Frauen ist die Verletzung ihrer Persönlichkeit schliesslich gleich gravierend. Wir müssen hier eine andere Regelung treffen als in Artikel 4 Absatz 2. Dort geht es um die Entschädigung bei einer diskriminierenden Kündigung. Dass die Entschädigung dabei in einem Verhältnis zum entgangenen Lohn steht, hat eine gewisse Logik. Bei sexueller Belästigung darf es jedoch keinen Unterschied zwischen Opfern mit grösserem und Opfern mit kleinerem Lohn geben.

Ich schlage deshalb vor, es sei der Durchschnittslohn, und zwar der Durchschnittslohn von Frauen und Männern, als Massstab zu nehmen. Das BGA führt eine Lohnstatistik und erhebt dafür jedes Jahr die Durchschnittslöhne nach Wirtschaftszweigen. Es wäre sehr einfach, diese Durchschnittslöhne als Grundlage zu nehmen.

Ich bitte Sie, meinem Antrag zuzustimmen, auch wenn Sie nicht Gelegenheit hatten, sich diese Lösung gründlich zu überlegen. Sie bewirken damit zumindest, dass die Kommission des Ständerates sich dieses Problems annehmen muss.

Goll Christine (S, ZH): Trotz wohlmeinendem Nachhilfeunterricht, den Politikerinnen einigen Politikern in diesem Hause erteilt haben, zeigen die bisherigen Diskussionen und Beratungen zum Gleichstellungsgesetz einmal mehr, dass wir es mit zwei völlig unterschiedlichen Sichtweisen zu tun haben. Das zeigt sich insbesondere dann, wenn es um die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz geht. Diese beiden Blickwinkel, diese beiden Seiten basieren auf unterschiedlichen Erfahrungen, und die beiden Seiten befinden sich in einem krassen Ungleichgewicht.

Die eine Seite ist diejenige der Betroffenen, welche die Auswirkungen des Herrschaftsverhältnisses zwischen den Geschlechtern auch am Arbeitsplatz zu spüren bekommen. Immer mehr Arbeitnehmerinnen beginnen zwar, die Mauer des Schweigens zu durchbrechen und Probleme zu enttabuisieren: Sie benennen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Aber sie können sich damit noch lange nicht erfolgreich zur Wehr setzen wie in diesem einzigartigen Fall der Arbeiterin aus Genf, den wir heute morgen erwähnt haben. «Erfolgreich» muss heissen, dass nicht nur die unerträglichen und diskriminierenden Übergriffe aufhören müssen, sondern vor allem, dass Belästiger mit Sanktionen zu rechnen haben: dass das betriebliche Umfeld – also Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz als Eingriff in die persönliche Integrität von Frauen wahrnimmt und alles daransetzt, solche zu verhindern.

Spätestens seit dem Erfolg der Genfer Frau wissen wir, dass sich Frauen ohne griffige Instrumente kaum in jedem Fall erfolgreich zur Wehr setzen können. Die herrschende Wirtschaftskrise mit ihren prekären Auswirkungen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt macht Frauen einmal mehr mundtot und verschärft die Situation.

Auf der anderen Seite des Ungleichgewichtes stehen Männer, die Belästigungen ausüben oder aktiv unterstützen; aber auch solche, die das Problem nicht ernst nehmen, verlachen oder passiv dulden. Die Gewaltspirale wird vor allem durch diejenigen angekurbelt, die sich in ausgelassener Kumpanei ihren Männerphantasien hingeben und sexistisches Verhalten nicht nur am Stammtisch, sondern auch hier, am Bundeshaus-Kaffeetisch, auf der Strasse, am Arbeitsplatz und in den eigenen vier Wänden unverhohlen an den Tag legen.

Ich habe mir überlegt, an dieser Stelle darzulegen, was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bedeutet, mit all ihren Konsequenzen, und damit das zu wiederholen, was Frauenorganisationen seit über 20 Jahren öffentlich thematisieren und bekämpfen. Ich habe mir überlegt, ob ich hier definieren soll, was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bedeutet, um dem hier vorherrschenden Verständnis entgegenzuwirken – nämlich all den Definitionen aus dem Dunstkreis etwa erwünschter Erotik, harmlosen Flirtens oder gar von Frauen provozierter Anmacherie, denn solche Bilder halten sich hartnäckig, auch in den Köpfen von Schweizer Politikern. Aber sachliche Information ist trotz internationalen und schweizerischen Studien – ich

möchte auf die umfassende Studie des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann verweisen – hier nicht erwünscht.

Den Beweis für die Notwendigkeit von wirksamen und praktisch tauglichen Instrumenten gegen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – auch im Parlament als Arbeitsplatz – haben all diejenigen unter Ihnen erbracht, die mit anzüglichen Sprüchen und entsprechenden Anträgen mehr oder weniger offen demonstriert haben, dass sie nicht nur nichts begriffen haben, sondern dass sie als Politiker Sexismus und Gewalt fördern. Wir wollen ein Gleichstellungsgesetz, das seinen Namen verdient, und keine Gesetzeshülle, bei der wir uns am Schluss ernsthaft fragen müssen, ob sich der Einsatz noch lohnt. Wir wollen vor allem ein wirksames Instrument gegen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, d. h. gegen die Diskriminierung und gegen die Entwürdigung von Arbeitnehmerinnen, gegen tatsächliche und strukturelle Gewalt gegenüber Frauen und gegen die Auswüchse eines ungerechten Herrschaftsverhältnisses.

Grendelmeyer Verena (U, ZH): Ich möchte dem, was Frau von Felten und im Anschluss daran Frau Bär ausgeführt haben – d. h., warum sowohl Minderheit I als auch Minderheit II gegen diesen neuen Artikel 3bis sind –, nichts beifügen. Ich möchte niemandem in der Kommission unterstellen, dass man das Problem der sexuellen Belästigung nicht ernst genommen habe, ganz im Gegenteil. Ich unterstelle das Gegenteil: Ich unterstelle, dass man es sehr ernsthaft machen und eine ganz besonders gute, besonders exakte Gesetzgebung festlegen wollte. Nun ist es aber leider so: Das Gegenteil von gut ist nicht schlecht, das Gegenteil von gut ist gut gemeint. So haben wir nun einen Artikel – auch da unterstelle ich keine Böswilligkeit oder Schlitzohrigkeit –, der letztlich schlechter ist, als wenn wir gar nichts hätten. Das konnte nicht die Ansicht dieser Arbeitsgruppe Iten Joseph sein.

Ein anderer Grund noch, warum ich Ihnen empfehle, diesen neuen Artikel 3bis abzulehnen und dem Artikel 7 zuzustimmen: Es ist fast unmöglich, diesen neuen Artikel 3bis bis ins letzte Detail zu verstehen. Dieser Artikel müsste aber eigentlich auch für potentiell Betroffene verstehbar sein, ohne dass man einen Anwalt braucht. Zudem ist er kasuistisch aufgebaut: Das heisst, er zählt Einzelfälle auf, und wie immer bei kasuistischer Vorgehensweise fehlt dann jeweils genau das Beispiel, das man im konkreten Falle braucht.

Also taugt eine einfachere Fassung, wie sie der Bundesrat in Artikel 7 vorschlägt, besser – auch für die Gerichte. Es ist ihnen dann möglich, im Sinne des Grundgedankens dieses neuen Gesetzes zu entscheiden und sich nicht auf Details abzustützen, die sich letztlich für die betroffenen Frauen als Bumerang erweisen können.

Ich bitte Sie also, bei Artikel 3bis der Minderheit I (von Felten) zuzustimmen; wenn nicht, dann der Minderheit II (Bär). Stimmen Sie auf jeden Fall dem Artikel 7 gemäss Entwurf des Bundesrates zu; dies im Sinne der grösseren Klarheit und im Sinne dieses neuen Gesetzes.

Bühlmann Cécile (G, LU): Ein Gesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, das auf der Höhe der Zeit sein soll, braucht einen Artikel, der sich über die sexuelle Belästigung äussert und sexuelle Belästigung als das benennt, was sie ist, nämlich eine der schlimmsten Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes. Angesichts der real existierenden Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen in unserer Gesellschaft und in unserer Arbeitswelt ist es klar, wer in der Regel die Opfer sexueller Belästigung und wer die Täter sind, denn sexuelle Belästigung hat mit Sexualität wenig, mit Macht und Angst vor Verlust der Allmacht allerdings sehr viel zu tun. Sexuelle Belästigung degradiert Frauen zu Objekten, verletzt ihre physische und psychische Würde und Integrität. Sexuelle Belästigung schafft ein feindseliges oder einschüchterndes Arbeitsklima und schränkt die Freiheit der Betroffenen massiv ein, und sie ist ein weitverbreitetes Phänomen.

Laut der von Frau Goll zitierten Genfer Studie, welche vom eidgenössischen und vom Genfer Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann herausgegeben wurde, sind 71 Prozent der

Befragten im Laufe ihres Berufslebens mindestens einmal mit sexueller Belästigung konfrontiert worden. In jeder Branche haben sich über 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen über sexuelle Belästigung beklagt. Diese Belästigungen reichen von unerwünschten körperlichen Berührungen über zweideutige Aufforderungen, unangebrachte Bemerkungen bis hin zu sexueller Erpressung und Vergewaltigung. Deshalb ist es unabdingbar, mit einem modernen Gleichstellungsgesetz die sexuelle Belästigung als spezielle Form der Diskriminierung zu ahnden.

Der Bundesrat hat uns in Artikel 7 einen tauglichen Vorschlag vorgelegt. Leider fand er in der Kommission keine Mehrheit. Der von der Arbeitsgruppe Iten Joseph vorgelegte Kompromiss ist nicht nur eine Verschlimmerung, weil er Arbeitgeberin und Arbeitgeber aus der Verantwortung entlässt und weil er sexuelle Belästigung mit irgendeiner Form von Nötigung verbindet – er geht sogar hinter die gültige Praxis zurück.

Deshalb schlagen wir Ihnen vor, auf die bundesrätliche Version zurückzugehen. Sollte der Antrag der Mehrheit – der Kompromissvorschlag der Arbeitsgruppe Iten Joseph – obsiegen, bitte ich Sie, den Eventualantrag der Minderheit II (Bär) zu unterstützen, weil dieser den Antrag der Mehrheit noch etwas verbessert.

Iten Joseph (C, NW): Zum Artikel 3bis sind aus der Sicht unserer Fraktion die folgenden Bemerkungen zu machen: Sie haben sich in der Abstimmung zwischen dem Antrag der Kommissionsmehrheit zu Artikel 3bis bzw. dem Antrag der Minderheit II (Bär) einerseits und dem Antrag der Minderheit I (von Felten) bzw. Artikel 7 gemäss Entwurf des Bundesrates andererseits zu entscheiden; das sind eigentlich konzeptionell die Gegensätze. Wenn Sie jetzt in der Abstimmung Artikel 3bis zustimmen, entfällt Artikel 7.

Nach Auffassung unserer Fraktion ist der Textvorschlag der Kommissionsmehrheit in Artikel 3bis nicht eigentlich als Kompromiss zu verstehen, sondern als Verdeutlichung dessen, was der Bundesrat in seinem eher plakativen Artikel 7 vorgeschlagen hatte. Wir glauben auch, dass der bundesrätliche Entwurf vermutlich deswegen derart unausgereift ist, weil ausgerechnet zu diesem Bestandteil des Gesetzes keine Vernehmlassung durchgeführt wurde. Wir können uns durchaus vorstellen, dass andernfalls schon in der Vernehmlassung auf den rein plakativen Charakter von Artikel 7 aufmerksam gemacht worden wäre.

Das Zweite, was man sagen muss: Es geht auch nicht darum, eine völlig neue Materie abschliessend zu regeln. Wir müssen das Ganze, was wir hier regeln, im Zusammenhang mit den anderen Möglichkeiten des Rechtsschutzes – mit Blick auf das Strafrecht, mit Blick auf das Persönlichkeitsrecht und natürlich auch mit Blick auf das Arbeitsgesetz – sehen. Deshalb ist Artikel 3bis eine zusätzliche Massnahme, die die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als konkreten Anwendungsfall der Diskriminierung bekämpfen soll.

Die Arbeitsgruppe hat aufgrund verschiedener Wünsche, die in der Kommission für Rechtsfragen geäussert wurden, versucht, einen besseren, klareren, verständlicheren Text auszuarbeiten, der zunächst einmal die Frage beantwortet, was das impliziert, wenn der Bundesrat schreibt: «Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss dafür sorgen, dass ...». Und was passiert, wenn sie es nicht tun oder wenn sie es nicht tun können? Wir haben nämlich festgestellt, dass bei einem solchen Anspruch im Kampf gegen diese Art von Diskriminierung nicht nur die direkte Vorgesetzte oder der direkte Vorgesetzte angesprochen sind, sondern auch beispielsweise die Organe einer Aktiengesellschaft oder der Verwaltungsrat. Demzufolge muss unterschieden werden zwischen dem Fall einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz direkt zwischen dem Arbeitgeber oder Vorgesetzten und der betroffenen Person einerseits und andererseits dem Fall, wo beispielsweise das Organ einer Gesellschaft dafür sorgen muss, dass in seinem Betrieb solche Vorfälle nicht vorkommen, indem es die entsprechenden Massnahmen trifft.

Also haben Sie in diesem Artikel 3bis drei Elemente: Sie haben zuerst das Element, dass der Arbeitgeber oder die Firma Massnahmen treffen muss, Sorgfaltspflichten erfüllen muss,

um diese Diskriminierung zu verhindern. Wenn es trotzdem dazu kommt, muss dieser Arbeitgeber ein Instrumentarium in der Hand haben, um seine Massnahmen oder seine Anordnungen durchzusetzen, indem er mit Bezug auf den Belästiger arbeitsrechtliche, arbeitsvertragsrechtliche Sanktionen ergreift. Wir haben in der Arbeitsgruppe festgestellt und möchten auch zuhnden der Materialien klar sagen, dass hier alle Massnahmen denkbar sind: vom Verweis bis zur Kündigung oder in einem extremen Fall sogar bis zur sofortigen, fristlosen Kündigung.

Wir wollten – als zweites Element – in Absatz 2 mindestens teilweise eine Definition der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz im Gesetz festhalten, um nicht alles dem Richter zu überlassen.

Als drittes Element wollten wir in Absatz 3 den Bedenken, die uns vom Gewerbe und von den Unternehmungen vorgetragen wurden, Rechnung tragen: Es soll möglich sein, durch generelle Anordnungen in einem Betrieb – beispielsweise durch Anweisungen an die Belegschaft, möglicherweise aber auch durch entsprechende Passagen in den einzelnen Dienstverträgen – auf diese Problematik hinzuweisen und zum Ausdruck zu bringen, dass die Unternehmensleitung solche Diskriminierungen nie dulden würde.

Noch eine Bemerkung zum Antrag Hafner Ursula: In der Tat macht Frau Hafner auf ein Problem aufmerksam, dem weder in der Kommission noch – soweit ich es überblicke – in der Arbeitsgruppe konkret nachgegangen wurde. Sie hat recht, wenn sie auf folgendes hinweist: Wenn schon finanzielle Konsequenzen für eine betroffene Person entstehen, ist es nicht richtig, die Höhe der Entschädigung von der Stellung der betroffenen Person im Betrieb abhängig zu machen. Frau Hafner schlägt vor, dass man als Kriterium die Durchschnittslöhne in einem Wirtschaftszweig nimmt. Das ist ein Schritt zur Verbesserung, aber wahrscheinlich ist das auch noch nicht die perfekte Lösung. Wir möchten den Bundesrat bitten, dieses Thema im Hinblick auf die Behandlung im Zweitrat aufzugreifen. Die definitive Lösung könnte zum Beispiel sein, dass man die Festlegung des Schadenersatzes dem Richter überlässt. Ich glaube, es ist gut, dass uns Frau Hafner auf dieses Problem aufmerksam gemacht hat, und ich bin überzeugt, dass der Bundesrat für die Beratung im Zweitrat eine Lösung vorbereiten kann.

Sandoz Suzette (L, VD): Le texte que propose la majorité de la commission est en fait un bon texte; je devrais dire les textes, puisqu'il y a des éléments complémentaires.

Je tiens, à ce sujet, à dire à quel point il a été précieux de pouvoir collaborer avec l'administration; le travail de la sous-commission, présidée par M. Iten Joseph, s'est déroulé dans des conditions extrêmement agréables, et je tiens à exprimer ici ma gratitude à l'administration fédérale.

En fait, le seul problème qui existe en ce qui concerne le harcèlement sexuel, c'est que le fait de le placer seulement dans la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes réduit le véritable problème. Le harcèlement sexuel existe, et c'est une horreur. Mais le harcèlement sexuel représente une atteinte aux droits de la personnalité. Nous considérons qu'il serait éminemment souhaitable que le harcèlement sexuel soit, comme tel, mentionné aussi à l'article 28 du Code civil, qui concerne les droits de la personnalité, de manière qu'il n'y ait aucun doute quant au fait qu'un tel harcèlement est une atteinte aux droits de la personnalité en général.

Nous regrettons aussi qu'en plaçant le harcèlement sexuel uniquement dans la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, on le réduise à un problème de harcèlement hétérosexuel, alors que le problème du harcèlement homosexuel existe, et logiquement, la question du harcèlement devrait être traitée dans le Code des obligations, notamment, pour l'ensemble des rapports de droit du travail.

Ce n'est que dans cet état d'esprit et en excluant que l'on puisse étendre le harcèlement sexuel, tel qu'il est formulé dans la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, aux cas de harcèlement homosexuel, parce que ce serait fausser la spécificité de la loi sur l'égalité, que la majorité du groupe libéral peut accepter la proposition de la majorité de la commission.

Allenspach Heinz (R, ZH): Die freisinnig-demokratische Fraktion stimmt all jenen zu, welche davon ausgehen, dass die sexuelle Belästigung die Würde der Frau verletzt und keinesfalls als Kavaliersdelikt betrachtet werden kann. Wir stimmen deshalb auch der Einfügung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung in das Gleichstellungsgesetz zu und betrachten die Fassung der Mehrheit der Kommission als eine Verbesserung. Mit der Fassung der Mehrheit der Kommission wird die sexuelle Belästigung als ein Sondertatbestand der Diskriminierung betrachtet und demzufolge als Sondertatbestand der Diskriminierung ins Gesetz eingegliedert.

Die Formulierungen des Bundesrates bezüglich sexueller Belästigung waren etwas erratisch in diesem Gesetz und haben sich nicht so gut eingefügt. Aus diesem Grunde ist der Antrag der Mehrheit der Kommission schon von der Systematik her besser. Der Antrag der Mehrheit der Kommission, der die Stossrichtung des bundesrätlichen Entwurfs voll übernimmt, ist deutlicher und hat den Vorteil einer klaren Gliederung. Wir haben das Problem der sexuellen Belästigung durch den Arbeitgeber und das Problem der sexuellen Belästigung durch Arbeitskollegen klar voneinander getrennt. Wir haben darüber hinaus die Pflicht des Arbeitgebers festgehalten, die Würde der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gegen sexuelle Belästigungen zu wahren und deshalb für ein einwandfreies Arbeitsklima zu sorgen.

Ich bin der Auffassung, dass der Arbeitgeber schon im eigenen Interesse für ein solches Arbeitsklima sorgt, weil nur in einem Arbeitsklima, in dem die Würde der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewahrt wird, erfreulich gearbeitet werden kann und gute, produktive Leistungen erbracht werden. Sollte ein Arbeitgeber diese Pflicht als Arbeitgeber vernachlässigen, hält dieses Gesetz genau fest, dass er ins Recht gefasst werden kann. Er kann verpflichtet werden, Massnahmen zu ergreifen. Ich hätte es vorgezogen, wenn auch im Gesetz klar gesagt würde, welche Massnahmen er ergreifen kann, dass die sexuelle Belästigung unter Umständen sogar eine Kündigung, eine fristlose Entlassung nach sich ziehen kann. Es muss deutlich werden, dass sexuelle Belästigung kein Kavaliersdelikt ist. Aus solchen Überlegungen stimmt die freisinnig-demokratische Fraktion dem Mehrheitsantrag zu und lehnt die beiden Minderheitsanträge ab.

Noch ein Wort zum Antrag Hafner Ursula. Ich persönlich teile die Auffassung von Herrn Iten Joseph, dass Frau Hafner ein Problem aufgeworfen hat, mit dem wir uns bisher nicht befasst haben. Ich könnte mir durchaus vorstellen, allerdings ohne im Detail die Fragen abgeklärt zu haben, dass man die Entschädigung unter Würdigung der Umstände festsetzt – ohne Bezug auf Lohn oder Durchschnittslöhne –, entsprechend der Schwere der Verletzung der Würde der Frau. Weil das aber in der Kommission nicht ausdiskutiert werden konnte und weil auch hier kein entsprechender Antrag vorliegt, bitte ich Sie, dafür zu sorgen, dass dieser Antrag nicht einfach vom Tisch dieses Hauses weggewischt, sondern in der ständerätlichen Kommission und im Ständerat weiterbearbeitet wird. Ich persönlich werde – bei aller Unvollkommenheit der Formulierung – aus diesem Grunde für den Antrag Hafner Ursula stimmen.

Scherrer Werner (–, BE): Als Vertreter der EDU, einer christlichen Partei, die die Bibel auch als Grundlage für die politische Arbeit betrachtet, sei mir gestattet, hier zu diesem Artikel einige Bemerkungen zu machen.

Ich bin einverstanden, dass man der Würde der Frau in diesem Gesetz einen gewissen Raum gibt, und ich bin dafür, dass man dem Antrag der Mehrheit, diesem neuen Artikel 3bis anstelle von Artikel 7, zustimmt. Wir sehen, dass die Diskriminierung durch sexuelle Belästigung tatsächlich, wie das auch von den Rednerinnen gesagt wurde, sehr verbreitet ist.

Ich kann allerdings die etwas einseitige Argumentation, die auch einen gewissen Zusammenhang mit Lohnzahlungen und Geld hat, nicht so gewichten. Für mich ist dieser Artikel primär eine moralische Frage. Wir diskutieren im Umfeld und zu einer Zeit, in der die moralische Verwahrlosung galoppierend zunimmt. Wir müssen miterleben, wie die ganze Sexindustrie, die recht finanzkräftig ist und immer grösser wird, leider mit

Hilfe vieler gewissenloser Medien diese Unmoral propagiert. Das hat natürlich einen direkten Einfluss auf das Verhalten der Männer, auch auf das Verhalten von Frauen am Arbeitsplatz, die vielleicht auch durch Kleidung und durch Bemerkungen die Männer in Versuchung bringen.

Ein Beispiel, das ich hier ausdrücklich erwähnen möchte, ist das Massenblatt «Blick», welches praktisch in jeder Nummer Verführung und sexuelle Freizügigkeit propagiert, flächendeckend für die ganze Schweiz.

Ich habe bedauert, dass die Frauen, die hier gegen die sexuelle Belästigung antreten, etwa vor zwei Jahren mitgeholfen haben, das Sexualstrafrecht zu verwässern, indem man die weiche Pornographie nicht mehr unter Strafe stellte. Mit Frau Hafner Ursula habe ich da einmal die Klinge gekreuzt, ich glaube in Schaffhausen oder sonst irgendwo. Damit waren die Tore für die sexuelle Unmoral geöffnet.

Ich freue mich, dass die Frauen heute Gegensteuer geben. Ich hoffe, dass sie in Zukunft bei ähnlichen Postulaten, die wir hier vertreten, mithelfen, diese Unmoral in unserem Land mit der gleichen Heftigkeit zu bekämpfen, mit der sie heute antreten. Diesen Wunsch hätte ich im Zusammenhang mit diesem Artikel.

Präsidentin: Die CVP-Fraktion lässt mitteilen, dass sie die Anfrage der Mehrheit unterstützt.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Artikel 3bis, der von der Mehrheit unterstützt wird, ist im Kontext mit Artikeln im Strafgesetzbuch, im Zivilgesetzbuch (Persönlichkeitsschutz) und im Obligationenrecht (Pflicht des Arbeitgebers, die Sittlichkeit zu wahren) zu sehen; die sexuelle Belästigung ist aber im Gleichstellungsgesetz als Diskriminierungstatbestand festzuhalten.

Das Konzept der Arbeitsgruppe Iten Joseph hat sich gegenüber dem Konzept von Frau Bär in der Kommission mit 11 zu 9 Stimmen und gegenüber dem Konzept des Bundesrates ebenfalls mit 11 zu 9 Stimmen durchgesetzt.

So klar war es bei Artikel 4 Absatz 2bis nicht. Da gab es in der Kommission eine Pattsituation (10 zu 10 Stimmen). Mit dem Stichentscheid des Präsidenten wurde für die Mehrheit entschieden.

Heute hat Frau Hafner Ursula einen Antrag eingebracht, der dem störenden Gedankengang, dass bei der Folge der sexuellen Diskriminierung der Lohn der Betroffenen ausschlaggebend sein soll, eine andere Lösung gegenüberstellt. Dieser Antrag lag der Kommission nicht vor. Ich persönlich bitte Sie aber, dafür zu sorgen, dass der Antrag Hafner Ursula in unseren Beratungen Eingang findet, damit im Hinblick auf die Beratungen im Zweitrat eine bessere Lösung – eine Lösung, die dem Tatbestand adäquater ist – gefunden werden kann, wie das auch Herr Kollege Allenspach ausgeführt hat.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: Brièvement, au sujet de l'article 3bis, car j'ai déjà eu l'occasion de donner le point de vue de la commission à ce sujet: je répète que la commission a consacré beaucoup de temps à trouver une solution qui soit acceptable en relation avec ce grave problème du harcèlement sexuel. C'est la raison pour laquelle, elle a demandé au groupe de travail Iten Joseph de présenter une proposition.

La proposition de la majorité, que vous avez sous les yeux, a été formulée par ce groupe. Elle a été acceptée par 11 voix contre 7 face à la minorité I (von Felten) et par 11 voix contre 9 face à la minorité II (Bär). Le but était de donner une définition du harcèlement sexuel. C'est le cas dans cet article 3bis, où l'on dit qu'il y a harcèlement sexuel lorsqu'il y a atteinte à la personnalité et à la dignité de la personne, en citant un certain nombre d'exemples qui ne sont pas exhaustifs. Il peut y avoir d'autres cas de harcèlement que ceux qui sont mentionnés à cet article. Je crois que la proposition de la majorité est meilleure que le projet du Conseil fédéral, parce qu'elle définit la notion de harcèlement sexuel.

Pour le reste, je pense que M^{me} Sandoz a raison de faire référence aux autres articles qui parlent de la protection de la personnalité, soit l'article 328 du Code des obligations en ce qui concerne la protection de la personnalité dans les rapports de

travail, soit l'article 28 du Code civil pour la protection de la personne. C'est donc dans ce contexte que cet article a été adopté par la majorité de la commission.

Je conviens que ça n'est pas une formule idéale, mais, à la majorité de la commission, cette formulation a paru meilleure que celle du projet du Conseil fédéral. On peut espérer que dans la navette entre les deux Chambres, des améliorations seront encore apportées à la formulation de l'article 3bis ainsi qu'à la formulation de l'article 4 alinéa 2bis.

Concernant cet article 4 alinéa 2bis, comme l'a dit M^{me} Stamm Judith, la commission a pris sa décision de façon très serrée, puisqu'il y avait 10 voix pour et 10 voix contre. C'est donc la voix prépondérante du président qui a fait basculer la majorité en faveur de l'alinéa 2bis que vous trouvez sous «majorité» dans le dépliant.

M^{me} Hafner Ursula fait une nouvelle proposition, plutôt un complément, à l'article 4 alinéa 2bis. Je pense que cette proposition est intéressante. Toutefois, on n'en a pas parlé au sein de la commission. Donc, il m'est impossible d'en donner l'avis. J'aimerais quand même attirer votre attention, Madame Hafner. Vous mentionnez ici: «... mais n'excèdera pas le montant équivalent à six mois du salaire moyen recensé par l'Ofiamt dans la branche de l'économie correspondante.» Evidemment, en Suisse, il y a des différences salariales non seulement importantes entre les hommes et les femmes, mais aussi entre les régions. Cette proposition, même si elle paraît séduisante, pourrait aussi créer quelques difficultés.

Je vous prie de vous en tenir à la formulation retenue par la majorité de la commission à l'article 3bis et à l'article 4 alinéa 2bis.

Koller Arnold, Bundesrat: Es ist zu Recht festgehalten worden, dass Artikel 7 über die sexuelle Belästigung erst nach der Vernehmlassung in den Gesetzentwurf aufgenommen worden ist, und zwar aufgrund entsprechender Begehren im Vernehmlassungsverfahren und aus der Einsicht heraus, dass auch in der internationalen Rechtsentwicklung der Trend in Richtung ausdrücklicher Bestimmungen über die sexuelle Belästigung – neben strafrechtlichen Bestimmungen – geht.

Der Bundesrat hat seinen Artikel 7 vor allem als Organisationsnorm konzipiert. Das heisst, wir haben eine entsprechende Organisationspflicht der Arbeitgeber vorgesehen, die dafür zu sorgen hätten, dass in ihren Betrieben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden.

In der Kommission hat man grösste Bedenken gegen diesen Ansatz geltend gemacht. Man hat vor allem befürchtet, bei einer derartig generellen neuen Norm würde nicht klar, was die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu tun und was sie zu unterlassen hätten. Deshalb wurde eine Arbeitsgruppe unter dem Präsidium von Herrn Iten Joseph eingesetzt, die den Auftrag hatte, diese zugegebenermassen sehr allgemeine Norm zu spezifizieren. Es wird jetzt auch ein neuer systematischer Standort vorgeschlagen.

Es ist mir soeben aufgefallen, dass Artikel 3bis ein weiteres Beispiel einer verbotenen Diskriminierung gemäss Antrag Ducret darstellt und daher zu den enumerativ aufgezählten Tatbeständen bei Artikel 3 Absatz 2 hinzukommen müsste. Das sei einfach noch der Vollständigkeit halber festgehalten. Der neue Artikel bringt nun die erwünschte Konkretisierung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung, und zwar in dreierlei Hinsicht, indem klar drei Gruppen von Fällen unterschieden werden:

1. Die sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber selbst oder einen anderen Vorgesetzten: Diese vertikale Dimension hatten wir in unserem Artikel eigentlich gar nicht erfasst. Die sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin selber wäre nach unserem Entwurf aus dem Gesetz gefallen und in das allgemeine Recht verwiesen worden, weil wir bei der Organisationspflicht angesetzt haben.

2. Die Diskriminierung durch den Arbeitgeber, weil er trotz Kenntnis sexuelle Belästigungen im Arbeitsverhältnis toleriert, also die horizontale Dimension.

3. Die Diskriminierung durch den Arbeitgeber, weil er zum Nachteil der sexuell belästigten Person Massnahmen ergreift.

Ich habe es schon beim Eintreten gesagt: Das Verdienst dieses Artikels ist sicher, dass der neue Tatbestand der sexuellen Belästigung präziser umschrieben wird und damit eben Befürchtungen und Ängste, es sei zuwenig klar, was der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zu tun und zu lassen habe, beseitigt werden. Ich empfinde es nach den Beratungen in der Kommission auch als einen ausgesprochenen Fortschritt, dass wir uns heute in diesem Rat über die Notwendigkeit eines solchen Artikels vollständig einig sind, wie ich feststelle.

Ich kann Ihnen bekanntgeben, dass der Bundesrat auch mit der Version gemäss Kommissionsmehrheit leben kann, weise aber wie viele Vorredner darauf hin, dass wir die Sanktionsnorm noch einmal überprüfen müssen und dass es deshalb wohl zweckmässig ist, wenn Sie vorläufig auch dem Antrag Hafner Ursula zustimmen.

Präsidentin: Zum Vorgehen: Zuerst stimmen wir gemeinsam über Artikel 3bis und 7 ab (Minderheit I gegen Mehrheit). Falls die Minderheit I abgelehnt wird, gibt es eine Abstimmung über den Eventualantrag der Minderheit II (nach Absätzen getrennt).

Nachher bereinigen wir Artikel 4 Absatz 2bis. Dort stellen wir zuerst die Minderheit I der Mehrheit gegenüber. Falls die Minderheit I abgelehnt wird, bringen wir noch den Antrag der Minderheit II zur Abstimmung.

Als letztes stimmen wir über die Anträge Hafner Ursula gesamthaft ab.

Art. 3bis, 7

Namentliche Abstimmung – Vote par appel nominal

Für den Antrag der Mehrheit stimmen:

Votent pour la proposition de la majorité:

Allenspach, Aregger, Aubry, Baumberger, Berger, Bezzola, Binder, Bircher Peter, Blatter, Bonny, Borer Roland, Borradori, Bortoluzzi, Bühler Simeon, Bühler Gerold, Bürgi, Caccia, Cavadini Adriano, Chevallaz, Comby, Daepp, Darbellay, David, Deiss, Dettling, Dormann, Dreher, Ducret, Dünki, Eggly, Engler, Epiney, Eymann Christoph, Fasel, Fehr, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Fischer-Sursee, Frey Claude, Frey Walter, Fritschi Oscar, Früh, Giger, Gobet, Gros Jean-Michel, Grossenbacher, Gysin, Hari, Heberlein, Hegetschweiler, Hess Otto, Hess Peter, Hildbrand, Iten Joseph, Jäggi Paul, Jenni Peter, Keller Anton, Keller Rudolf, Kern, Kühne, Leu Josef, Leuba, Loeb François, Maître, Marnie, Maspoli, Maurer, Meyer Theo, Moser, Müller, Nabholz, Nebiker, Neuenschwander, Oehler, Perey, Philipona, Poncet, Raggenbass, Reimann Maximilian, Ruckstuhl, Ruf, Rutishauser, Sandoz, Savary, Scherrer Jürg, Scherrer Werner, Scheurer Rémy, Schmidhalter, Schmied Walter, Schnider, Schwab, Segmüller, Seiler Hanspeter, Spoerry, Stamm Judith, Stamm Luzi, Steffen, Steinegger, Steinemann, Steiner Rudolf, Stucky, Suter, Theubet, Tschopp, Tschuppert Karl, Vetterli, Wanner, Wick, Wittenwiler, Wyss William, Zwygart (111)

Für den Antrag der Minderheit I stimmen:

Votent pour la proposition de la minorité I:

Bär, Baumann, Bäumlín, Béguelin, Bischof, Bodenmann, Borel François, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bühlmann, Bundi, Carobbio, Caspar-Hutter, Danuser, de Dardel, Eggenberger, Fankhauser, von Felten, Goll, Gonseth, Grendelmeier, Gross Andreas, Haering Binder, Hafner Rudolf, Hafner Ursula, Hämmerle, Herczog, Hollenstein, Hubacher, Jaeger, Jeanprêtre, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Maeder, Marti Werner, Matthey, Mauch Ursula, Meier Hans, Misteli, Rechsteiner, Robert, Ruffy, Schmid Peter, Schweingruber, Seiler Rolf, Sieber, Spielmann, Stalder, Steiger Hans, Strahm Rudolf, Thür, Tschäppät Alexander, Vollmer, Weder Hansjürg, Zbinden, Ziegler Jean, Züger (60)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:

Gardioli, Pini, Rebeaud

(3)

Abwesend sind – Sont absents:

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

Präsidentin, stimmt nicht – Présidente, ne vote pas:
Haller (1)

Art. 3bis Abs. 1 – Art. 3bis al. 1

Abstimmung – Vote
Für den Antrag der Mehrheit 110 Stimmen
Für den Eventualantrag der Minderheit II 63 Stimmen

Art. 3bis Abs. 2 – Art. 3bis al. 2

Abstimmung – Vote
Für den Antrag der Mehrheit 110 Stimmen
Für den Eventualantrag der Minderheit II 62 Stimmen

Art. 4 Abs. 2bis – Art. 4 al. 2bis

Namentliche Eventualabstimmung
Vote préliminaire, par appel nominal

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

Allenspach, Aregger, Aubry, Baumberger, Berger, Bezzola, Binder, Bircher Peter, Blatter, Bonny, Borer Roland, Borradori, Bortoluzzi, Bühler Simeon, Bühler Gerold, Bürgi, Caccia, Cavadini Adriano, Chevallaz, Comby, Daepf, Darbellay, David, Deiss, Dettling, Dormann, Dreher, Ducret, Eggly, Engler, Epiney, Fasel, Fehr, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Fischer-Sursee, Frey Claude, Frey Walter, Fritschi Oscar, Früh, Giger, Gobet, Gros Jean-Michel, Grossenbacher, Gysin, Hari, Heberlein, Hegetschweiler, Hess Otto, Hess Peter, Hildbrand, Iten Joseph, Jäggi Paul, Jenni Peter, Keller Anton, Keller Rudolf, Kern, Kühne, Leu Josef, Leuba, Loeb François, Maître, Mamie, Maspoli, Maurer, Moser, Müller, Nabholz, Nebiker, Neuenschwander, Oehler, Perey, Philipona, Raggenbass, Reimann Maximilian, Ruckstuhl, Ruf, Rutishauser, Sandoz, Scherrer Jürg, Scherrer Werner, Scheurer Rémy, Schmidhalter, Schmid Walter, Schneider, Schwab, Schweingruber, Segmüller, Seiler Hanspeter, Spoerry, Stalder, Stamm Judith, Stamm Luzi, Steffen, Steinegger, Steinemann, Steiner Rudolf, Stucky, Suter, Theubet, Tschopp, Tschuppert Karl, Vetterli, Wanner, Wick, Wittenwiler, Wyss William, Zwygart (108)

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

Bär, Baumann, Bäuml, Béguelin, Bischof, Bodenmann, Borel François, Brügger Cyril, Brunner Christiane, Buhmann, Bundi, Carobbio, Caspar-Hutter, Danuser, de Dardel, Dünki, Eggenberger, Eymann Christoph, Fankhauser, von Felten, Gardiol, Goll, Gonseth, Grendelmeier, Gross Andreas, Haering Binder, Hafner Rudolf, Hafner Ursula, Hämmerle, Herczog, Hollenstein, Hubacher, Jaeger, Jeanprêtre, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Maeder, Marti Werner, Matthey, Mauch Ursula, Meier Hans, Meyer Theo, Misteli, Poncet, Rebeaud, Rechsteiner, Robert, Ruffy, Schmid Peter, Seiler Rolf, Sieber, Spielmann, Steiger Hans, Strahm Rudolf, Thür, Tschäppät Alexander, Vollmer, Weder Hansjürg, Zbinden, Ziegler Jean, Züger (64)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:
Pini (1)

Abwesend sind – Sont absents:

Aguet, Blocher, Camponovo, Cincera, Columberg, Couchepin, Diener, Duvoisin, Friderici Charles, Giezendanner, Graber, Jöri, Mauch Rolf, Meier Samuel, Miesch, Mühlemann, Narbel, Pidoux, Rohrbasser, Rycken, Savary, Wiederkehr, Wyss Paul, Zisyadis, Zölch, Zwahlen (26)

Präsidentin, stimmt nicht – Présidente, ne vote pas:
Haller (1)

Definitiv – Définitivement
Für den Antrag der Mehrheit 105 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit II 67 Stimmen

Präsidentin: Nun stimmen wir noch über den Eventualantrag Hafner Ursula, Variante Zusatz zum Antrag der Mehrheit, ab.

Abstimmung – Vote
Für den Antrag Hafner Ursula 113 Stimmen
Dagegen 54 Stimmen

Art. 4 Abs. 1 – Art. 4 al. 1

Schweingruber Alain (R, JU): La loi dont nous débattons a pour objectif prépondérant, il est utile de le rappeler, de protéger celui ou celle qui est victime d'une discrimination. Cela présuppose alors évidemment qu'il y ait une victime et que la discrimination existe.

Or, l'article 4 tel qu'il nous est proposé vise non seulement à interdire la discrimination, mais également le simple risque de discrimination et la discrimination imminente respectivement qui, par définition, n'est donc pas encore réalisée, mais qui pourrait hypothétiquement l'être. Cela me paraît totalement excessif. C'est juridiquement imaginable, mais stratégiquement et politiquement déraisonnable. A vouloir interdire un état de fait qui n'est même pas encore réalisé, qui n'existe pas, on se livre dès lors à un procès d'intention, on suscite la méfiance, on instaure des rapports entre adversaires et non plus entre partenaires. A vouloir trop bien faire ou trop faire, on tombe dans l'excès et on diminue la fiabilité, la crédibilité et l'applicabilité de cette loi.

Je vous demande donc d'en rester à l'interdiction de la discrimination lorsqu'elle est avérée, et non seulement hypothétique ou imaginée dans le futur, et d'accepter ma proposition d'amendement.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Dieser Antrag lag uns in der Kommission nicht vor. In meinem persönlichen Namen bitte ich Sie, ihn abzulehnen. Es ist gar nicht eine so grosse Ungeheuerlichkeit, die wir hier aufgenommen haben. Die Bestimmung ist dem Persönlichkeitsrecht des Zivilgesetzbuches nachempfunden, wo in Artikel 28a genau steht: «Der Kläger kann dem Richter beantragen: 1. eine drohende Verletzung zu verbieten». Die Person, die eine Diskriminierung auf sich zukommen sieht, hat die Möglichkeit, eine drohende Diskriminierung verbieten zu lassen, den Unterlassungsanspruch; diesen Anspruch wollen wir dieser Person geben. Ich bitte Sie, den Antrag Schweingruber abzulehnen.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: La proposition d'amendement Schweingruber n'a bien sûr pas été discutée au sein de la commission. Toutefois, sur la base de nos délibérations, je peux dire que, par rapport au Code des obligations, il n'y a que la lettre d qui figure à cet article. En réalité, la proposition faite à l'article 4 prévoit un élargissement des possibilités d'agir en cas de discrimination. Cet élargissement se traduit par la lettre a qui prévoit des actions en prévention, la lettre b qui prévoit des actions en cessation, et la lettre c, des actions en constatation. Par conséquent, toutes ces actions seront dorénavant possibles par l'introduction de la notion de discrimination.

Je voudrais cependant vous dire, Monsieur Schweingruber, qu'il faut savoir que ce type d'actions n'est pas nouveau. Ces actions existent déjà en matière de protection des droits de la personnalité – c'est les articles 28 et suivants du Code civil. Par ailleurs, l'indemnité maximale est fixée à six mois de salaire, et l'on fait ici référence à l'article 336a du Code des obligations en cas de licenciement abusif. Sur la base des délibérations de la commission, je vous invite à rejeter la proposition Schweingruber.

Stamm Judith, Berichterstatterin (C, LU): Ich will Sie noch darauf aufmerksam machen, dass wir bei Artikel 4 Absatz 1 jetzt natürlich einfügen müssen: «Wer von einer Diskriminierung im Sinn von Artikel 3 und 3bis betroffen ist». Über Artikel 3bis haben wir ja jetzt abgestimmt.

Koller Arnold, Bundesrat: Ich möchte auch auf dieser Ergänzung insistieren, die im Absatz 1 nötig ist, also der Verweis auch auf Artikel 3bis.

Den Antrag Schweingruber bitte ich Sie abzulehnen. Wir haben hier genau das Rechtssystem des allgemeinen Persönlichkeitsrechts mit den klassischen Ansprüchen auf Unterlassung, Beseitigung und Feststellung übernommen, also etwas, was wir überall im Recht der Persönlichkeit und des Persönlichkeitsschutzes haben. Deshalb ist nicht einzusehen, warum eine Einschränkung angebracht wäre.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Kommission	101 Stimmen
Für den Antrag Schweingruber	39 Stimmen

Art. 4 Abs. 2 – Art. 4 al. 2

Ducret Dominique (C, GE), porte-parole de la minorité: Je crois avoir été très clair, il y a quelques instants, avant que nous votions sur l'article 3 et, Madame la Présidente, vous avez pris vous-même acte de mes déclarations. Au surplus, personne dans la salle ne les a contestées.

Il est bien évident qu'à partir du moment où le plénum renonce à faire figurer l'embauche comme clause de discrimination, cela concerne non seulement la disposition de l'article 3, mais également les dispositions des articles 4 alinéa 2, 8, et 13 alinéa 2. A défaut, nous aurions une loi totalement incohérente. Je ne comprends pas les raisons pour lesquelles certains veulent qu'on vote sur cet article 4 alinéa 2. La démocratie, c'est aussi savoir s'incliner lorsque l'on est battu.

Je vous propose de ne pas mettre au vote cette disposition. Il faut être logique dans la chronologie de nos votes.

Rechsteiner Paul (S, SG): Es ist klar, dass das Beharren auf einer Abstimmung über Artikel 4 Absatz 2 auf den ersten Blick etwas zu unlogisch scheint. Materiell entspricht es in etwa einem Rückkommensantrag. Trotzdem beharren wir bei diesem Antrag darauf, dass hier abgestimmt wird, sei es in Form eines Rückkommensantrages oder einer materiellen Abstimmung über diesen Antrag, weil die Abstimmung bei Artikel 3 Absatz 2 falsch war.

Die Zustimmung zum Antrag Ducret bei Artikel 3 Absatz 2 bedeutet faktisch eine Katastrophe für dieses Gesetz. (*Unruhe*) Dieser Entscheid ist wesentlich schlechter als alle Kommissionsentscheide, die den Antrag des Bundesrates bereits verschlechtert hatten, weil die Anstellung von der Diskriminierung ausgenommen wird. Es hat sich gezeigt, dass nicht alle Ratsmitglieder über die Konsequenzen der Zustimmung zu diesem Antrag genau im Bild waren. (*Unruhe*) Das trifft zu: Es haben einige Ratsmitglieder erklärt – es mag Ihnen gefallen oder nicht –, es sei ihnen bei der Zustimmung zum Antrag Ducret eigentlich um die Beweislastumkehr gegangen. Sie hätten nicht gewollt, dass bei der Anstellung und bei den Stellenausschreibungen eine Beweislastumkehr stattfinde. Wenn aber dies das Anliegen ist, kann man doch nicht gleich die Diskriminierung bei der Anstellung und bei der Stellenausschreibung als zulässig bezeichnen. Es widerspricht den EG-Richtlinien und auch der Logik, dass die Diskriminierung bei der Anstellung und bei Stellenausschreibungen zulässig sein soll.

Deshalb möchte ich Sie ersuchen, bei Artikel 4 Absatz 2 eine Abstimmung durchzuführen. Diese hätte zur Folge, falls bei Artikel 4 Absatz 2 der Mehrheit und dem Bundesrat gefolgt würde, dass auch auf Artikel 3 Absatz 2 zurückgekommen werden müsste. Das wäre die logische Folge dieser Abstimmung. Wenn Sie nicht so verfahren wollen, stelle ich hier formell den Antrag, dass auf die Abstimmung zu Artikel 3 Absatz 2 dieses Gesetzes zurückgekommen wird.

Ducret Dominique (C, GE), porte-parole de la minorité: Imaginez-vous quel serait notre travail si, à chaque vote, la minorité demandait une remise en considération! On discuterait deux fois de chaque objet, surtout lorsque les votes sont serrés! Notre travail serait impossible.

Je vous demande, Monsieur Rechsteiner, d'avoir la correction et l'honnêteté de retirer votre proposition.

Allenspach Heinz (R, ZH): Herr Rechsteiner hat deutlich erklärt, dass er den Abstimmungsentscheid als falsch erachtet. Weil er ihn falsch findet, soll das Parlament auf eine Abstimmung, die richtig zustande gekommen ist, zurückkommen. Er behauptet, die Mehrheit sei nicht in der Lage gewesen, den Antrag Ducret auf den ausgeteilten Blättern zu lesen.

Ich finde das eine Ungeheuerlichkeit, die Herr Rechsteiner hier gegenüber der Mehrheit des Parlaments zum Ausdruck bringt! Wir haben mit der Abstimmung über Artikel 3 Absatz 2 entschieden, und damit ist Artikel 4 Absatz 2 in der Fassung der Mehrheit der Kommission nicht mehr möglich. In andern Fällen hat man sich dann, wenn ein erster präjudizieller Entscheid gefallen ist, in den folgenden Artikeln entsprechend gefügt. Weil Herr Rechsteiner offenbar den Entscheid nicht akzeptieren will, will er hier völlig neue parlamentarische Regeln einführen, die mit Demokratie wenig mehr zu tun haben.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Ich muss Ihnen sagen, dass ich bei Artikel 3 Absatz 2 auch für die Mehrheit war. Es hat mir leid getan, dass der Antrag Ducret obsiegt hat, aber diesen Artikel haben wir nun wirklich à fonds besprochen: Wir haben in der Kommission intensiv darüber gesprochen, wir haben zumindest in unserer Fraktion intensiv darüber gesprochen; hier im Saal hat Herr Comby den Artikel erklärt. Zudem kann ich mich gut erinnern – obwohl wir Arbeitsteilung gemacht haben –, dass ich auch noch kurz auf die Unterschiede hingewiesen habe.

Ich muss annehmen, dass das Parlament en connaissance de cause abgestimmt hat. Man kann jedoch einen Rückkommensantrag stellen – das kann man –, aber man kann nicht einfach anlässlich der Abstimmung über einen anderen Artikel mit Konsequenzen aus einer früheren Abstimmung sagen: Jetzt stimmen wir nochmals über den früher behandelten Artikel ab. Das, so scheint es mir, geht nicht.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: Je confirme que la décision a été prise en connaissance de cause après toutes les explications qui ont été fournies, également sur les résultats des votes au sein de la commission. Je donne acte à M. Ducret, qui a annoncé très clairement dans son intervention que la proposition de minorité faite à l'article 3 était valable aussi pour les articles 4 alinéa 2, 8 et 13 alinéa 2.

Par conséquent j'estime que, à partir du moment où la décision a été prise à cet article, il faut faire les changements aux autres articles pour que le texte soit cohérent.

Präsidentin: Bis zur Gesamtabstimmung hat gemäss Ratsreglement jedes Ratsmitglied das Recht, Rückkommen auf bestimmte Artikel zu beantragen. Ich beantrage Ihnen, allfällige Rückkommensanträge an den Schluss der Beratungen zu nehmen und dann darüber abzustimmen. Herr Rechsteiner wäre mit diesem Vorgehen einverstanden. – Es scheint, dass beantragt wird, über den Rückkommensantrag Rechsteiner jetzt abzustimmen.

Rechsteiner Paul (S, SG): Ich erkläre hiermit, dass es demokratischen Regeln entspricht, einen Rückkommensantrag stellen zu können. In der gegenwärtigen Phase des Verfahrens entspreche ich der Aufforderung der Präsidentin und ziehe meinen Rückkommensantrag jetzt zurück; ich werde ihn aber am Schluss der Beratungen wieder stellen.

Leuba Jean-François (L, VD): Une loi est tout de même construite selon une certaine suite. Et quand on traite un article, il est opportun de savoir à quoi on en est à l'article précédent.

La difficulté soulevée par M. Rechsteiner provient du fait qu'on est tombé sur l'article 4 alinéa 2 et que M. Rechsteiner prétend qu'on n'a pas réglé cet alinéa lorsqu'on a discuté de l'article 3 alinéa 2.

Je propose, par motion d'ordre, que nous votions tout de suite sur le «Rückkommensantrag», qu'on liquide cette difficulté et que le problème soit réglé.

Präsidentin: Herr Leuba, ich muss Ihnen mitteilen, dass kein Rückkommensantrag auf dem Tisch des Hauses liegt.

Angenommen gemäss Antrag der Minderheit

(siehe Entscheid bei Art. 3 Abs. 2)

Adopté selon la proposition de la minorité

(voir décision à l'art. 3 al. 2)

Art. 4 Abs. 3 – Art. 4 al. 3

Angenommen – Adopté

Art. 5

Antrag der Kommission

Mehrheit

Eine Lohndiskriminierung wird

Minderheit

(Bühlmann, Bär, Bäumlín, de Dardel, von Felten, Grendelmeier, Jeanprêtre, Marti Werner, Rechsteiner)

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag Raggenbass

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

Antrag Marti Werner

Eine Diskriminierung im Sinne von Artikel 3 wird

Art. 5

Proposition de la commission

Majorité

L'existence d'une discrimination fondée sur le salaire est présumée

Minorité

(Bühlmann, Bär, Bäumlín, de Dardel, von Felten, Grendelmeier, Jeanprêtre, Marti Werner, Rechsteiner)

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition Raggenbass

L'existence d'une discrimination en matière d'attribution des tâches, d'organisation des conditions de travail, de rémunération, de formation, de promotion et de licenciement est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable.

Proposition Marti Werner

L'existence d'une discrimination au sens de l'article 3 est présumée

Bühlmann Cécile (G, LU), Sprecherin der Minderheit: Die Erleichterung der Beweislast bei Diskriminierungsklagen ist ein ganz zentraler Pfeiler dieses Gesetzes. Deshalb hat der Bundesrat diese Idee, wie sie die Arbeitsgruppe Lohnungleichheit vorgeschlagen hat, in die Gesetzesvorlage aufgenommen. Auch in der Vernehmlassung haben sich 27 der Vernehmlassungsadressaten für die Ausdehnung der Beweislaste erleichterung auf alle Diskriminierungen im Erwerbsleben ausgesprochen, darunter alle Gleichstellungsbüros und die Mehrheit der Frauenorganisationen. Zu Recht, denn wie will sonst eine Arbeitnehmerin beweisen, dass sie bei einer Beförderung oder bei einer Weiterbildung aus geschlechtsdiskriminierenden Gründen nicht berücksichtigt worden ist? Die Beweislaste erleichterung trägt dazu bei, dass beide Parteien, vor allem aber die beklagte Partei, ein Interesse daran haben, das Gericht möglichst gut zu dokumentieren und die entsprechenden Be-

weisstücke herauszugeben; und nur die Arbeitgeberseite verfügt über die entsprechenden Möglichkeiten, nicht aber die Arbeitnehmerin und das Gericht.

Die Arbeitnehmerin muss allerdings glaubhaft machen, dass eine Diskriminierung vorliegt. Das bedeutet, dass sie das Gericht überzeugen muss, dass es wahrscheinlich ist, dass eine solche vorliegt. In dem Sinne ist es besser und richtiger, statt von einer Beweislastumkehr von einer Beweislaste erleichterung zu sprechen.

Wenn nun diese Beweislastregel nur für Lohndiskriminierungsklagen gelten soll, wie es die Kommissionsmehrheit will, so heisst das, dass gerade in den schwierig zu beweisenden Diskriminierungen im Bereich der Beförderung, Weiterbildung, bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen usw. den Diskriminierten die volle Beweislast aufgebürdet wird. Das bedeutet in der Praxis, dass es solche Diskriminierungsklagen kaum geben wird und der Artikel 3, welcher ein allgemeines Diskriminierungsverbot beinhaltet, zu Makulatur verkommt. Denn wenn keine oder nur schwierig zu beweisende Sanktionen zu befürchten sind, verliert der Artikel 3 seine Wirksamkeit.

Deshalb bitte ich Sie eindringlich, dem Bundesrat zu folgen, indem Sie meinen Minderheitsantrag oder, als absolutes Minimum, den Antrag Marti Werner – er wird Sie noch darüber informieren – unterstützen.

Raggenbass Hansueli (C, TG): Sie haben eine berichtigte Fassung ausgeteilt erhalten. Eigentlich handelt es sich hier um eine bereinigte Fassung meines bereits früher eingereichten Antrages. Die einzige Korrektur besteht darin, dass nun auch die Aufgabenzuteilung in diesen Antrag aufgenommen wurde. Im übrigen ist er genau gleich, in Anpassung an den von Herrn Ducret gestellten Antrag, der ja durchgedrungen ist. Die Beweislastverteilung soll dem durch das Gleichstellungsgesetz zum Ausdruck gebrachten Gleichstellungsgedanken und den dadurch bedingten Normen entsprechen und diese optimal ergänzen. Dabei sind zum einen die berechtigten Interessen der Frauen und zum anderen auch die Interessen und Anliegen der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in Betracht zu ziehen und gegeneinander abzuwägen. Auch diese Medaille – die Medaille Beweislastverteilung – hat zwei Seiten. Wir haben beide Seiten zu beachten.

Es wurde vorgängig zu Recht darauf hingewiesen, dass Artikel 5 keine vorbehaltlose Beweislastumkehr stipuliert. Diese Umkehr findet nur statt, wenn die Diskriminierung glaubhaft gemacht wird. Hinsichtlich Glaubhaftmachung existiert eine reichhaltige Praxis, insbesondere bei den vorsorglichen Massnahmen im Immaterialgüterrecht. Wir lassen uns daher nicht auf ungeprüfte Spekulationen ein.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Bedeutung der Beweislast einzig darin liegt, die Folgen der Beweislosigkeit – ich wiederhole nochmals: die Folgen der Beweislosigkeit – zu regeln. Sie weisen den Richter an, zuungunsten derjenigen Partei zu entscheiden, die für das unbewiesene gebliebene Vorbringen des Sachverhalts die Beweislast trägt.

Weiter ist in Betracht zu ziehen, dass heute das Prinzip der freien Beweiswürdigung des Richters gilt. Wo der Richter das Beweismaterial frei würdigen und namentlich auch Erfahrungssätze beliebig heranziehen kann, ist die praktische Bedeutung der Beweislastregel reduziert. Die Verteilung der Beweislast ist nach dem Gebot verhältnissmässiger Rechtsverwirklichung auszurichten. Hierin sind sich alle Kommentare einig. Sie muss so verteilt werden, dass ein Urteil, sollte ein Sachverhalt beweislos bleiben – das ist die erste Voraussetzung – und sollte das Urteil die Wahrheit nicht treffen – die zweite Voraussetzung –, zu Lasten derjenigen Partei ausfällt, für die das Versagen des Rechtssystems – und um ein solches handelt es sich, wenn wahrheitswidrig entschieden wird – weniger unbillig erscheint. Unter Beachtung dieses grundlegenden Gesichtspunktes haben wir die Beweislast zu verteilen.

Was heisst das nun konkret bezogen auf den hier vorliegenden Fall? Ist es richtig, dass ein Arbeitgeber wegen sexueller Belästigung verurteilt wird, wenn er nicht nachweisen kann, dass er oder ein anderer Arbeitnehmer keine sexuelle Belästigung begangen hat? Diese Frage ist mit einem klaren Nein zu

beantworten. Ein Arbeitgeber, der wegen sexueller Belästigung verurteilt wird, obwohl er keine solche begangen hat – und das ist entscheidend –, ist weit schwerer getroffen, wohl für sein ganzes Leben, als eine Arbeitnehmerin, die – obwohl sexuell belästigt – keine Verurteilung des Arbeitnehmers erreichen kann. Es ist weniger unbillig, der Arbeitnehmerin den Nachteil der Beweislast aufzubürden, zumal sexuelle Belästigungen auch einen Straftatbestand darstellen – ich verweise auf Artikel 198 StGB – und daher bei Einreichung einer Strafanzeige der Untersuchungsrichter zu Hilfe gerufen werden kann, um die Beweise zu beschaffen.

Das Nichtvorliegen von Tatsachen ist äusserst schwierig zu beweisen. Ein Arbeitgeber kann sich hier nicht auf irgendwelche Dossiers abstützen. Besonders heikel wird die Situation für ihn, wenn nicht ihm, sondern einem anderen Arbeitnehmer eine sexuelle Belästigung vorgeworfen wird und er dafür zur Verantwortung gezogen wird.

Bei der sexuellen Belästigung eine Beweislastumkehr vorzusehen, wäre höchst unvernünftig und äusserst unbillig. Ich bitte Sie daher, davon abzusehen.

Die Beweislastumkehr bei der Lohndiskriminierung ist hingegen vernünftig und billig. Wenn der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, für Lohnunterschiede beweisbare Tatsachen anzuführen, ist es auch richtig, ihn trotz Nichtbeweises der Diskriminierung der Frau dafür einstehen zu lassen. Es ist weniger unbillig, ihn den Beweisnotstand tragen zu lassen als die Arbeitnehmerin. Dies ist insbesondere auch dadurch begründet, dass der Arbeitgeber im Besitz der Aktenordnungen – also Lohnlisten, Qualifikationen, Beförderungskriterien etc. – ist und daher den Beweis für die Nichtdiskriminierung viel einfacher führen kann als die Arbeitnehmerin für die Diskriminierung; sie kennt nur ihr eigenes Dossier. Diese Beweislastumkehr ist denn auch in diesem Rat nicht allzusehr bestritten.

Exakt die gleiche Güterabwägung wie bei der Lohndiskriminierung gilt auch bei der Diskriminierung bezüglich der Aufgabenzuteilung, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Aus- und Weiterbildung, der Beförderung und der Entlassung. Es ist kein vernünftiger Grund auszumachen, weshalb die Beweislastumkehr bei diesen Positionen nicht gelten soll. Sofern ein Arbeitgeber aufgrund der nur ihm zur Verfügung stehenden Dossiers des ganzen Betriebes den Nachweis einer Nichtdiskriminierung nicht erbringen kann, wenn eine Arbeitnehmerin die Diskriminierung glaubhaft gemacht hat, soll er auch den Nachteil der Beweisnot auf sich nehmen.

Ein differenzierter Beweislastansatz zwischen Lohndiskriminierung einerseits, die sehr unumstritten ist, sowie Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung andererseits wäre auch deshalb völlig verfehlt, weil der Zusammenhang zwischen den genannten Positionen äusserst eng ist. Über die bessere Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen kann ein Arbeitgeber sehr wohl Lohndefizite ausgleichen. Oder anders ausgedrückt: Wenn ein Arbeitgeber einen Mann bevorzugen will, aber die Auseinandersetzung wegen Lohndiskriminierung fürchtet, kann er ihm bessere Arbeitsbedingungen gewähren und damit genau das gleiche Ziel erreichen. Wer im Aus- und Weiterbildungsbereich bevorzugt wird, hat über kurz oder lang Lohnvorteile zu gewärtigen. Aufgabenzuteilung und Beförderung wirken sich in der Regel unmittelbar auf den Lohn aus. Wenn man eine Lohnauseinandersetzung mit einer Arbeitnehmerin vermeiden will, bleibt als Ultima ratio die Entlassung. Also auch hier ist der unmittelbare und kaum trennbare Zusammenhang mit der Entlohnung gegeben.

Der nachträglich eingereichte Antrag Marti Werner stellt jetzt, nachdem der Antrag Ducret zu Artikel 3 Absatz 2 angenommen worden ist, lediglich eine redaktionelle Änderung meines Antrages dar. Es ist meines Erachtens dort keine inhaltliche Differenz auszumachen. Aus meiner Warte steht jenem Antrag ebenfalls nichts entgegen.

Ich bitte Sie, meinen Antrag zu unterstützen. Er klammert die inakzeptable Komponente der Beweislastumkehr bei der sexuellen Belästigung aus, umfasst aber die Aufgabenzuteilung, die Arbeitsbedingungen, die Entlohnung, die Aus- und Weiterbildung, die Beförderung und die Entlassung mit und stellt somit einen ausgewogenen Mittelweg dar.

Marti Werner (S, GL): Wie Sie aus der Fahne ersehen, habe ich den Antrag der Minderheit unterzeichnet und beantrage Ihnen mit der Minderheit, sich der Fassung des Bundesrates anzuschliessen.

Herr Bundesrat Koller hat nun aber in seinem Eintretensreferat ausgeführt, dass die Frage der Beweislastregelung in der bundesrätlichen Fassung Unklarheiten aufweise, die im Zweifelsfall allenfalls zu klären und zu beseitigen seien. Er hat aber klar ausgeführt, dass gemäss der bundesrätlichen Fassung die Beweislast dann umgekehrt werden soll, wenn das Beweis-dossier beim Arbeitgeber ist. Und das ist im Falle der Diskriminierung nach Artikel 3 der Fall.

Mein Antrag hatte einen wesentlich anderen Inhalt, bevor Sie über Artikel 3 Absatz 2 beschlossen haben. Denn gemäss meinem Antrag hätte die Beweislastumkehr auch für die Fälle der Anstellung und der Ausschreibung gegolten. Nachdem Sie – ich halte dies hier nochmals ausdrücklich fest – den Antrag Ducret gutgeheissen und gesagt haben, dass Diskriminierungen in der Anstellung und in der Ausschreibung nicht verboten, ergo zulässig seien, kommt dieser Formulierung jetzt bedeutend weniger Gewicht zu.

Ich halte aber an dieser Fassung fest: erstens, weil ich den Glauben noch nicht aufgegeben habe, dass wir in Artikel 3 noch zu einer inhaltlich besseren Fassung kommen werden, und zweitens, weil mein Antrag redaktionell besser ist als derjenige von Kollege Raggenbass. Heute stimmt die Ausführung, dass der Inhalt meines Antrages gegenüber dem Antrag Raggenbass eine redaktionelle Änderung darstellt. Es ist sinnvoller, wenn man redaktionell auf die Diskriminierung gemäss Artikel 3 Bezug nimmt und das der Beweislastumkehr zugrunde legt.

Ich sage Ihnen aber klar und deutlich: Wenn Sie meine Hoffnung erfüllen und wir in Artikel 3 Absatz 2 eben auch die Anstellung und die Ausschreibung dem Diskriminierungsverbot unterstellen, dann werde ich Ihnen beantragen, dass auch hier die Beweislastumkehr gilt. Denn auch in diesem Falle rechtfertigt sich die Beweislastumkehr, weil gerade bei diesen Fällen das Diskriminierungsverbot nur mit der Beweislastumkehr durchgesetzt werden kann.

Raggenbass Hansueli (C, TG): Nur kurz zum Votum von Herrn Marti Werner. Ich möchte darauf hinweisen, dass sich mein Antrag auf ganz präzise Punkte ausrichtet und diese hier präzise definierten Punkte auch gemeint sind. Selbst wenn jetzt in einer weiteren Abstimmung der Antrag Ducret nicht mehr durchdringen sollte, beharre ich auf diesen Punkten. Ich habe bewusst eine Abgrenzung zwischen der Zeit zwischen Anstellungsverhältnis und Entlassung und der Zeit vor der Anstellung gemacht. Ich habe bewusst die ganze Geschichte mit den Ausschreibungen, mit den Anstellungen ausgeklammert. Hierin unterscheiden wir uns nach wie vor. Wenn eine Änderung von Artikel 3 Absatz 2 stattfinden wird, würde der Antrag Marti Werner eine völlig andere Bedeutung erhalten als mein Antrag.

Ich bitte Sie, meinem Antrag zuzustimmen.

Heberlein Trix (R, ZH): Trotz den Beteuerungen von Herrn Raggenbass mit seinem jetzt gestellten Antrag möchte ich Sie im Namen der FDP-Fraktion bitten, in Artikel 5 die Mehrheit zu unterstützen. Eine Diskriminierung nach Artikel 3 des Gesetzes wird gemäss der Fassung des Bundesrates und der Kommissionsminderheit dann vermutet, wenn sie von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Der Arbeitgeber sollte demnach bei allen Diskriminierungstatbeständen die Beweislast dafür tragen, dass die Ungleichbehandlung nicht aufgrund des Geschlechtes erfolgte. Es ist sicher unbestritten, dass heute immer noch erhebliche Lohnungleichheiten zwischen Frau und Mann bestehen, die weder durch ungleiche Ausbildung noch durch ungleiche Qualifikationen gerechtfertigt sind. Damit die Arbeitnehmerin diese Ungleichheiten nachweisen könnte, müsste sie zu den Unterlagen Zugang haben: wir haben dies gehört. Wie schwierig Lohnungleichheitsprozesse unter den heutigen Voraussetzungen zu führen sind, haben die wenigen Beispiele gezeigt, die letztlich erfolgreich durchgeführt wurden.

Aus diesem Grund scheint es uns wichtig und in diesem Punkt auch gerechtfertigt, dass die Klägerin, entgegen den üblichen Beweislastverteilungen, die Diskriminierung lediglich glaubhaft machen muss und dass dann der Arbeitgeber beweisen muss, dass er die Klägerin nicht aufgrund des Geschlechtes in bezug auf den Lohn benachteiligt hat.

Lohnungleichheit ist objektiv mess- und feststellbar. Dies gilt jedoch nicht oder nur sehr beschränkt für die indirekten Diskriminierungen bei der Beförderung, bei der Zuteilung von Aufgaben oder bei der Weiterbildung. Unternehmenspolitische Kriterien, Faktoren des Arbeitsklimas, der Zusammenarbeit oder des Entwicklungspotentials sind nicht gleichermassen objektiv messbar, und sie sind ebenso bedeutend. Letztlich trägt der Unternehmer, der Arbeitgeber dafür die Verantwortung.

Ich denke, dass wir bei allen Gleichstellungsforderungen in diesem Gesetz nicht allein die Wirtschaftsverträglichkeit, sondern auch die Frauenverträglichkeit zu überprüfen hatten. Nach den Entscheidungen, die wir – ich muss es sagen – zu meinem Bedauern gefällt haben, scheint es gerade hier noch problematischer zu sein, eine Diskriminierung, die bei der Anstellung nach unserem Beschluss keine Diskriminierung mehr ist, nachher in einer zweiten Phase mit umgekehrter Beweislast gutheissen zu können. Diese Umkehr wirkt sich auf dem Arbeitsmarkt für die Frauen ganz bestimmt kontraproduktiv aus, und dies nicht nur in der heutigen Wirtschaftssituation.

Herr Bundesrat Koller hat in der Eintretensdebatte bestätigt, dass wir mit der Beweislastregelung, wie wir sie im Gesetz vornehmen, aber auch mit der Verbandsbeschwerde über den Acquis communautaire hinausgehen. Richtig scheint es daher unserer Fraktion – wir haben dies bereits im Vernehmlassungsverfahren ausgeführt –, die Beweislast erleichterung für die Fragen der Lohnungleichheit zu verankern. Wie schwierig es ist, anhand objektiver Kriterien die anderen diskriminierenden Tatbestände geltend zu machen, haben wir in der Kommission bei der Behandlung von Artikel 3 ausführlich diskutiert. Wir haben auch die zum Teil unverhältnismässigen Konsequenzen erkannt, wenn Unternehmen gezwungen sind, ihre internen personalpolitischen Kriterien öffentlich zu erklären. Kriterien für Beförderung, für Weiterbildung und für Arbeitszuteilung sind zwar objektivierbar, aber letztlich doch spezifisch unternehmenspolitisch und nicht quantifizierbar.

Aus diesen Gründen beantrage ich Ihnen im Namen der FDP-Fraktion, der Mehrheit der Kommission zuzustimmen und den Minderheitsantrag sowie die Anträge Raggenbass und Marti Werner abzulehnen.

Jeanprêtre Francine (S, VD): J'attire votre attention sur le fait que la version du Conseil fédéral, que le groupe socialiste vous engage à soutenir, fait déjà une concession, dans cet article, au principe de l'inversion du fardeau de la preuve, puisque la personne qui s'en prévaut doit rendre vraisemblable la discrimination. Il y a donc un allègement du fardeau de la preuve, et non pas un renversement absolu.

Ensuite, et après d'âpres débats, la majorité de la commission ne concède la reconnaissance d'une discrimination qu'en matière de salaire, alors que nous souhaitons que tous les domaines susceptibles de discrimination soient englobés dans l'article 5, tels que dans le projet du Conseil fédéral.

Si l'on souhaite sincèrement mettre sous toit une loi qui réalise l'égalité, il faut alors s'en donner les véritables moyens et prendre en considération les réalités, du monde du travail en particulier, qui semblent échapper ici à une grande partie de nos collègues. Prendre conscience de la réalité, c'est voir qu'actuellement les procédures sont lourdes, avec des défilés de témoins. Elles sont lentes, pénibles et donc démotivantes. Ces lourdes procédures portent non seulement préjudice à l'employé et à l'employeur, mais aussi au climat et à la marche générale d'une entreprise.

D'accord d'entrer en matière sur la question des salaires, car là, les chiffres sont éclatants d'inégalité et incontournables, mais «que l'on en reste là», disent certains membres de la commission. Nous, nous souhaitons, dans l'optique d'ailleurs du Conseil fédéral et des milieux consultés largement, et finalement aussi d'un management d'entreprise moderne, res-

pensible et non discriminatoire, que la portée de cet article soit étendue.

Personne ne va contester le non-engagement, le licenciement ou la non-promotion si des raisons objectives existent. Par contre, seules ces données-là sont entre les mains de l'employeur et il lui est, dès lors, beaucoup plus facile d'apporter la preuve du bien-fondé de ses décisions. L'employeur possède l'échelle des salaires et connaît les critères d'engagement, de promotion et de licenciement. Les employés ne connaissent que peu de choses et pourtant la personne discriminée doit rendre vraisemblable un état de fait: en matière de salaires, par exemple, que pour le même cahier des charges, un salaire identique n'est pas accordé. C'est alors que l'employeur devra prouver qu'il existe une raison objective liée à une formation différente, à l'ancienneté, de ne pas octroyer un salaire identique ou de ne pas octroyer une promotion.

La Cour de justice des Communautés européennes applique déjà ce mécanisme du renversement du fardeau de la preuve, et non seulement en matière de discrimination de salaires, mais encore dans le domaine des discriminations indirectes des autres aspects de la relation de travail.

C'est pourquoi, nous vous invitons à soutenir la proposition de la minorité et, très subsidiairement, les propositions Marti Werner et Raggenbass.

Danuser Menga (S, TG): Es ist zwar Abend, aber es ist noch nicht aller Tage Abend. Ich rede nun, trotz des Erfolges von Herrn Ducret, zum Text, wie er hier steht, und vergesse für einmal alle Unklarheiten. Es heisst in der Fassung des Bundesrates bzw. der Minderheit: «Eine Diskriminierung wird vermutet, wenn sie von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.» Die Mehrheit möchte «Diskriminierung» einschränken auf «Lohndiskriminierung».

Einzelne Kolleginnen und Kollegen haben Anfang Woche bei der Europadebatte nach rückwärts geschaut und in etwa, verkürzt, gesagt: «Wir wollen frei sein, wie die Väter waren.» Die heutigen Reden um das Gleichstellungsgesetz wird man vielleicht einmal an einem anderen Satz messen können: «Wir wollen frei sein, wie die Mütter nicht waren.»

Meines Erachtens sind wir hier bei einem Kern der Vorlage angelangt. Wird es unserem schweizerischen Parlament gelingen, den Verfassungsartikel über die Gleichstellung von Mann und Frau gesetzlich zu realisieren? Wird sich die Vernunft gegen den Besitzstand der Macht durchsetzen? Diskriminierung ist doch nicht gleich Lohndiskriminierung! Und im Erwerbsleben ist Diskriminierung nicht auf die Lohnunterschiede beschränkt. Es gibt sie in Form der sexuellen Belästigung; es gibt aber auch einen ganzen Katalog von Lebenssituationen, die man gängigerweise mit dem Wort «Doppelbelastung» umschreibt. Zum Beispiel die familiäre Situation der Frau: Schwangerschaft, Mutterschaft, Betreuungspflichten. Über 40 Prozent der erwerbstätigen Frauen sind Teilzeitarbeitende. Von den Männern sind es weniger als 10 Prozent. Als Teilzeitarbeitende sind Frauen nicht nur der Lohndiskriminierung ausgesetzt. Sie warten auch doppelt so lang auf Beförderungen und Höherstufungen.

Im Sinne einer vorläufigen Schadensbegrenzung bitte ich Sie, sowohl dem Antrag Raggenbass als auch dem Antrag Marti Werner zuzustimmen.

Robert Leni (G, BE): Die grüne Fraktion hat die Hoffnung noch nicht aufgegeben, dass auch Sie eigentlich mit dieser Gesetzgebung etwas für die Förderung der Gleichstellung machen möchten, auch wenn bis jetzt davon nicht viel übriggeblieben ist. Wir denken, dass im Sinne der ausgleichenden Gerechtigkeit nun mindestens dieser Artikel – wenn es schon bei Artikel 3 nicht möglich war – als einer der Eckpfeiler des Gesetzes intakt bleiben muss, im Sinne der Fassung des Bundesrates respektive der Kommissionsminderheit.

Es geht um die Beweiserleichterung, nicht etwa um die Beweislastumkehr. Es ist also bereits ein Kompromiss in der Fassung des Bundesrates. Sie wissen auch: Wenn wir hinter diese Fassung zurückgehen, gehen wir hinter alle Anliegen zurück, die im Rahmen der Vernehmlassung vorgebracht wurden, hinter alles auch, was sämtliche grossen Frauenverbände, auch

die bürgerlichen, verlangten. Ich denke mir, dass diese bürgerlichen Frauenverbände sich hier schon gerne durch die bürgerlichen Vertreterinnen im Parlament vertreten und unterstützt fühlen möchten.

Ich kann mir nicht vorstellen, dass das Prinzip der Beweiserleichterung umstritten ist. Aber offensichtlich möchte die Mehrheit nicht mehr das ganze Gebiss, sondern alles bis auf einen Zahn herausbrechen. Aber mit einem einzigen Zahn wäre auch keine Bisskraft mehr vorhanden! Für uns ist das nicht akzeptabel. Es ist auch nicht logisch, sondern willkürlich, und es gibt keine wirklich stichhaltige Begründung dafür.

Für die Förderung der Chancengleichheit ist das Diskriminierungsverbot nicht nur im Lohnbereich wichtig, sondern in allen anderen Bereichen inklusive der sexuellen Belästigung; das gehört zusammen. Wir sehen auch keinen prinzipiellen Unterschied punkto Schwierigkeit zwischen dem Beweis einer Lohndiskriminierung und dem Beweis einer Diskriminierung in den anderen Bereichen wie Anstellung, Entlassung, Beförderung, Weiterbildung usw. Der Lohn ist nicht einfach eine mathematisch erfassbare Grösse. Er setzt sich auch aus ganz verschiedenen Komponenten zusammen. Auf der anderen Seite sind alle anderen Bereiche auch nicht einfach der Willkür unterworfen. Es gibt Kriterien, und es muss sie geben – sachlich begründbare und objektivierbare Kriterien für alle diese Bereiche. Wenn wir uns das noch nicht vorstellen können, dann nicht deshalb, weil es das nicht gibt – in anderen Ländern weiss man das schon längst –, sondern nur deshalb, weil wir selber damit noch keine Erfahrung gemacht haben. Es scheint mir, dass unsere Vorstellungskraft doch auch ein bisschen in die Zukunft gerichtet sein sollte und nicht nur in die Vergangenheit!

Es sei für Arbeitgeber schwierig, wurde wiederholt gesagt, diese Nichtdiskriminierung zu beweisen. Aber es ist natürlich für die Arbeitnehmerinnen noch viel schwieriger, die Diskriminierung zu beweisen. Wenn Sie noch irgendeinen Rest von Chancengleichheit oder wenigstens eine Annäherung an die Chancengleichheit zwischen der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber haben möchten, dann müssen Sie den Bereich der Diskriminierung als Ganzes stehenlassen.

Wenn nur die Lohnungleichheit erhalten bleibt, haben wir praktisch weniger als heute und betreiben mit diesem Gesetz eine aktive Behinderung der Gleichstellung. Ich kann mir nicht vorstellen, dass die Mehrheit in diesem Saal das möchte! In allen zivilisierten Ländern ist es anders; die Praxis des Europäischen Gerichtshofes ist anders; der EU-Richtlinienentwurf ist anders. Warum müssen wir dann unbedingt in die Vergangenheit zurückkehren?

Ein Wort noch zu den Unternehmensstandpunkten, die hier wiederholt angesprochen wurden. Wenn es so ist, dass sich Unternehmen und, wie mehrmals betont wurde, vor allem Klein- und Mittelbetriebe nur halten können, weil sie mit irrationalen und willkürlichen Kriterien arbeiten, dann haben sie ohnehin keine Zukunft. Wenn sie sich nur halten können, weil sie Frauen diskriminieren, dann haben sie auch keine Zukunft.

Ich möchte Ihnen noch folgendes sagen: Wenn Sie hier deregulieren und diesen Diskriminierungsbereich auf ein einziges Kriterium, die Lohndiskriminierung, reduzieren wollen, dann deregulieren Sie am falschen Ort. Dann würde ich Ihnen empfehlen: Deregulieren Sie zuerst einmal Ihr überholtes Welt- und Frauenbild!

Im Namen der grünen Fraktion bitte ich Sie, sich darauf zu besinnen, was wir eigentlich mit diesem Gesetz ursprünglich gewollt haben.

*Die Beratung dieses Geschäftes wird unterbrochen
Le débat sur cet objet est interrompu*

Sechzehnte Sitzung – Seizième séance**Donnerstag, 17. März 1994, Vormittag**
Jeudi 17 mars 1994, matin

08.00 h

Vorsitz – Présidence: Haller Gret (S, BE)

93.024

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

Siehe Seite 247 hiervoor – Voir page 247 ci-devant

Art. 5 (Fortsetzung) – Art. 5 (suite)

Sandoz Suzette (L, VD): Le groupe libéral est tout à fait acquis à la proposition de la majorité, à savoir le principe de l'allègement du fardeau de la preuve lorsqu'il s'agit de l'inégalité en matière de salaire. C'était d'ailleurs exactement la proposition qu'il avait faite dans son initiative parlementaire (92.412) sur l'égalité de salaire, initiative déposée il y a deux ans déjà. En effet, lorsqu'il s'agit du salaire, il est bien évident que la seule personne qui peut établir la manière dont le salaire est calculé, c'est l'employeur. Il est dès lors logique que ce soit lui qui supporte le fardeau de la preuve lorsqu'on ne peut pas la faire. En revanche, dans tous les autres domaines de «discrimination», il s'agit d'une simple appréciation de bonne ou mauvaise foi. Il s'agit très souvent d'un procès d'intention. Dans ce domaine-là, il n'y a aucune raison d'imposer une modification du fardeau de la preuve parce que c'est – si j'ose dire – bonne foi contre bonne foi comme dans toutes les règles ordinaires de procédure. Dès lors, la proposition de la majorité est une proposition de bon sens et d'honnêteté intellectuelle. Un allègement du fardeau de la preuve dans les autres domaines que ceux du salaire équivaldrait tout simplement à renverser la présomption de bonne foi qui est un principe fondamental de notre ordre juridique.

Reimann Maximilian (V, AG): Im Namen der SVP-Fraktion bitte ich Sie, der Kommissionsmehrheit zuzustimmen und die Beweiserleichterung auf die «Lohndiskriminierung» zu beschränken. Die Umkehr von Beweislasten soll und muss in unserer Rechtsordnung die Ausnahme bleiben. Im Lohnbereich ist unseres Erachtens eine solche Ausnahme angebracht, denn der Arbeitgeber verfügt bekanntlich über sämtliche Lohnunterlagen seines Betriebes. Man kann ihm zumuten, diese klaren Beweismittel im Streitfall einem Richter vorzulegen. Beweiserleichterungen sind also dort angebracht, wo ein Beweisnotstand besteht, wo es für den Kläger oder die Klägerin sehr schwierig wäre, die notwendigen Informationen zu erhalten, um die Beweisführung anzutreten.

Das ist – ich wiederhole mich – bei Fragen des Lohnes der Fall, nicht aber bei Fragen der Beförderung, der Weiterbildung, der Aufgabenzuteilung oder der Entlassung. In diesen Bereichen ist vielmehr das Ermessen des Arbeitgebers im Spiel. Die Offenlegung dieser Angaben kann einem Arbeitgeber nicht a priori zugemutet werden. Er käme sonst in Konflikt mit anderen

Rechtsgütern, insbesondere mit dem Schutz der Persönlichkeit anderer Mitarbeiter, allenfalls mit dem Datenschutz usw. Eine solche Entwicklung wollen wir mit diesem Gesetz nun wirklich nicht fördern. Sie würde sich für die erwerbswilligen Frauen kontraproduktiv auswirken; das muss – auch an dieser Stelle – einmal mehr betont werden. Hüten wir uns also davor, Normen aufzustellen, die zur Folge haben, dass ein Arbeitgeber lieber einen Mann als eine Frau einstellt!

Lehnen Sie deshalb den Minderheitsantrag Bühlmann sowie die Einzelanträge Raggenbass und Marti Werner ab, und stimmen Sie der Mehrheit zu.

Grendelmeier Verena (U, ZH): Ich bitte Sie dringend, den Antrag der Minderheit Bühlmann und den Antrag Marti Werner zu unterstützen, und zwar aus folgendem Grund:

Wie Herr Reimann Maximilian vorher gesagt hat, gibt es Dinge, die der Arbeitgeber besser beurteilen kann, weil er sämtliche Dossiers bei sich hat. Das ist so beim Lohn, zum Beispiel. Wer nun aber glaubt, in den anderen Belangen sei es für die Klägerin einfacher, zu beweisen, dass sie im Recht ist, der irrt sich, und ich behaupte, er irrt sich nicht nur, er weiss es auch. Deshalb lehnt er das Klagerecht ab, weil die Möglichkeit bestehen könnte, dass unter diesen Umständen, in diesen schwierigen, subtileren Bereichen, das Klagerecht viel wichtiger ist für denjenigen, der sich in der schwachen Position befindet.

Die Erleichterung oder die Umkehr der Beweislast ist vor allen Dingen da wichtig, wo es um das Ungleichgewicht zwischen dem Beherrschenden und der Beherrschten geht, mit anderen Worten, wo es um das Ungleichgewicht zwischen Schwach und Stark geht. Dieses Ungleichgewicht kennen wir auch – und dort möchte ich die Umkehr der Beweislast auch endlich eingeführt sehen – zwischen Arzt und Patienten, also immer da, wo Abhängigkeiten bestehen. In diesen Fällen muss man in Umkehr der sonstigen Rechtsordnung den Schwächeren schützen, und das ist hier der Kläger. Ich gebe ohne weiteres zu, dass es einen Eingriff in das bestehende Rechtsverständnis bedeutet, dass es eine gefährliche Bremsche sein könnte; aber wir müssen in all diesen Belangen umdenken, wo es sich um zwei ungleiche Partner handelt, um den starken und den schwachen. Hier ist ganz eindeutig die Klägerin im Nachteil, und sie braucht diesen Schutz. Ich bitte Sie also, den Minderheitsantrag Bühlmann und den Antrag Marti Werner zu unterstützen.

Iten Joseph (C, NW): Es ist tatsächlich so, wie Frau Grendelmeier es gesagt hat: Es geht hier um die Frage der Abwägung der Positionen der Starken und der Schwachen. Das ist nicht eine sozialpolitische Frage, sondern es geht hier um die Schwäche oder die Stärke der prozessualen Position einer Partei.

Unsere Fraktion ist tatsächlich auch hier der Auffassung, dass man einen Ausgleich zwischen diesen beiden Positionen schaffen sollte, und zwar gehen wir von der Grundlage der Diskussion aus. In der Botschaft, auf Seite 54, schreibt der Bundesrat zu diesem Thema: «Diese Spezialnorm – also die Beweiserleichterung – ist gerechtfertigt, weil sie eine tatsächliche Ungleichheit, nämlich die Konzentration der Beweismittel in den Händen des Arbeitgebers, korrigiert.» Das ist die Ausgangslage für die Diskussion.

Wenn man diesem Grundsatz, dieser sachlichen, politischen Zielsetzung, näherkommen will, kann man nicht einfach generell sagen, die Beweislast sei in solchen Fällen umzukehren. Es ist unserer Meinung nach ebensounkorrekt, wenn man es bei den klassischen Beweislastregeln gemäss Artikel 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches belassen will.

Unsere Fraktion, wir haben das schon beim Eintreten gesagt, ist bereit, hier einen Schritt entgegenzukommen und dort Beweiserleichterungen zu ermöglichen, wo sie dem Wunsch, nicht nur dem politischen Wunsch, sondern dem juristischen Wunsch entsprechen; etwa so, wie es in der letzten Vernehmlassung vom Schweizerischen Gemeinnützigen Frauenverein geschrieben wurde. Die Beweislast wäre demnach dort aufzuerlegen, wo in der Regel die Akten sind – oder wo sie eher sind –, mit denen ein Beweis oder ein Gegenbeweis erbracht werden kann.

Der Ort, wo die Akten sind oder wo sie sein müssten, sollte zum Kriterium genommen werden, um hier den Entscheid zu fällen. Wir lehnen aber eine Beweislastumkehr oder -erleichterung dort ab, wo im Normalfall überhaupt keine Akten bestehen, wo prozessual Behauptung gegen Behauptung steht und wo wir sonst dem Richter ein derartiges freies Ermessen auferlegen müssten, das zu unbefriedigenden Ergebnissen führte.

Nun haben Sie auf der Fahne zwei Anträge zu diesem Thema, zu diesem Artikel 5. Unserer Meinung nach sollte man den Antrag der Mehrheit etwas erweitern, eben auf jene Sachgebiete, wo der Beweis aufgrund von Akten tatsächlich erbracht werden könnte. Wir lehnen aber die generelle Beweislastumkehr gemäss Antrag der Minderheit ab. Das ist auch der Grund, warum unser Kollege Raggenbass Ihnen einen Antrag unterbreitet hat, der unserer Meinung nach sachlich dem entspricht, was wir als richtige Konzeption anschauen.

Unsere Fraktion ist jetzt überrascht, dass dieser Antrag so wenig Unterstützung gefunden hat. Wir dachten, dass das eine Lösung sei, auf die man sich aus sachlichen Gründen einigen könnte. Es wäre die Möglichkeit, die Beweiserleichterungen überall dort zu akzeptieren, wo Akten, wo Urkunden vorhanden sind, d. h. irgendwelches Beweismaterial. Es könnten beispielsweise auch EDV-Aufzeichnungen sein. Das würde auch ausschliessen, dass sich jemand, um dem Tragen der Beweislast zu entgehen, solcher Dokumente vor einem Prozess entledigte, indem er sie vernichtete.

Nachdem aber der Antrag Raggenbass offenbar keine positive Aufnahme findet, denke ich mir, dass ein Teil unserer Fraktion in dieser Frage dem Antrag der Kommissionsmehrheit zustimmen wird.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Artikel 5 dieses Gesetzes hat, wie andere Artikel auch, seine Leidensgeschichte hinter sich. Sie wissen ja, dass wir in der Kommission zwei Lesungen vorgenommen haben. In der ersten Lesung hat sich die Kommission mit 10 zu 8 Stimmen für den Entwurf des Bundesrates ausgesprochen, weil der knappen Mehrheit die Argumentation, wie sie jetzt vielfach vorgebracht wurde – dass die Beweislast dort liegen soll, wo sich die Dossiers befinden –, eingeleuchtet hat. Im Verlaufe der Beratungen kamen dann immer mehr Einwände. In der zweiten Lesung wurde der Antrag eingebracht, diese Beweislasteileichterung rein auf die Verfahren bezüglich «Lohndiskriminierung» zu beschränken – auch wieder mit der Argumentation: In diesen Verfahren ist es klar, da liegen die Unterlagen in den Händen des Arbeitgebers, da ist es fair, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ihre oder seine Position nur «glaubhaft» machen muss. Es scheint auch, dass mindestens in der Kommission der Eindruck entstand, es handle sich hier um einen «Schicksalsartikel» und das ganze Gesetz sei gefährdet, wenn hier nicht diese Beweislasteileichterung, die in unserem ganzen Rechtssystem nicht üblich ist, ganz knapp auf diese Lohndiskriminierung eingeschränkt werde.

Die Kommission hat dann in der zweiten Lesung mit 13 zu 10 Stimmen der Beweislasteileichterung nur für Lohnverfahren zugestimmt.

Der Antrag Raggenbass lag in der Kommission nicht vor. Sie haben die Begründung des Antragstellers bereits gehört, und Sie sehen, wenn Sie den Antrag prüfen, dass er ein Vermittlungsantrag wäre zwischen Artikel 5, wie ihn der Bundesrat ursprünglich vorgeschlagen hat, und Artikel 5, wie ihn die Mehrheit der Kommission jetzt beantragt. Diese Zweifel, dass die Dossiers wirklich nur bei Lohnverfahren in den Händen des Arbeitgebers liegen und z. B. nicht auch bei Beförderungsverfahren, bei Weiterbildungsentscheiden, konnten natürlich nicht ganz ausgeräumt werden.

Im Namen der Kommissionsmehrheit muss ich Ihnen empfehlen, bei Artikel 5 ihrem Antrag zuzustimmen und den Antrag der Minderheit Bühlmann sowie den Vermittlungsantrag Raggenbass abzulehnen.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: L'article 5 sur le renversement partiel du fardeau de la preuve constitue également une pièce maîtresse de cette législation sur l'égalité entre les fem-

mes et les hommes. Rendre vraisemblable ne signifie pas simplement qu'on dise qu'on se sente discriminée. En effet, la travailleuse doit fournir des indices qui laissent entrevoir au juge la possibilité d'une discrimination. Dans ces conditions, rendre vraisemblable n'est pas un obstacle qu'on devrait sous-estimer. La présomption n'est donc pas irréfragable, l'employeur a la possibilité de prouver le contraire. Le juge, bien sûr, pourra décider en connaissance de cause.

La majorité de la commission a toutefois introduit une restriction au projet du Conseil fédéral, soutenu par la minorité de la commission, en limitant précisément la présomption à la seule discrimination salariale, pour les raisons qui ont déjà été évoquées par plusieurs intervenants en partant de l'idée, en effet, qu'il s'agit de la discrimination la plus courante et la plus facilement mesurable. En outre, les éléments nécessaires pour fournir la preuve d'une discrimination sont dans les mains de l'employeur. Donc, la majorité de la commission a estimé qu'il était plus facile de cerner les problèmes de salaire, de discrimination en matière de salaire que dans les autres domaines. D'ailleurs, ne faut-il pas prouver le mouvement en marchant et agir en priorité dans ce domaine de l'égalité des salaires pour un travail de valeur égale afin de combattre les inégalités dont souffrent les femmes dans la vie professionnelle? Mais je tiens également à souligner, au nom de la commission, que les autres types de discrimination ne sont pas pour autant ignorés, seulement la majorité de la commission entend privilégier le traitement des discriminations en matière de salaire en accordant la présomption dans ce seul domaine.

Il n'est pas inutile non plus de rappeler ici les statistiques qui ont été publiées sur les discriminations salariales dont souffrent les femmes dans ce pays. Selon les différentes enquêtes, ces discriminations qui sont dues au salaire, aux différences salariales, sont de l'ordre de 10 à 20 pour cent. Il y a donc un effort indispensable à faire dans ce domaine pour combler ce fossé et c'est la raison pour laquelle la majorité de la commission vous propose de n'accepter le renversement partiel du fardeau de la preuve que pour les discriminations fondées sur le salaire sans exclusion, évidemment, les autres types de discrimination, mais qui seraient traitées selon une procédure normale.

Je rappelle également, à mon tour, que la commission, dans une première lecture, s'était ralliée à la version du Conseil fédéral par 10 voix contre 8 et dans une deuxième lecture, la majorité de la commission a décidé, par 13 voix contre 10, de vous proposer la version que vous avez sous les yeux. Quant à la proposition Raggenbass, elle n'a pas été discutée au sein de la commission. Evidemment, il s'agit d'une espèce de solution de compromis entre ce que vous propose la majorité de la commission aujourd'hui et ce que propose la minorité. Pour ma part, je souhaite que vous puissiez vous rallier à la majorité de la commission.

Koller Arnold, Bundesrat: Die bisher angestregten Prozesse im Bereich der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau haben ganz klar die grossen Beweisschwierigkeiten aufgedeckt. Der innere Grund ist offensichtlich: Die entsprechenden Tatsachen – die Lohndiskriminierung, die es zu beweisen gilt – liegen im Einflussbereich des Arbeitgebers. Genau das gleiche gilt übrigens auch für die weiteren Diskriminierungstatbestände, nämlich für die Diskriminierung bei der Beförderung und die Diskriminierung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Auch hier liegt das Beweisossier regelmässig in den Händen des Arbeitgebers und nicht in den Händen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin.

Eine Ausnahme macht – das haben wir anlässlich der Neuumschreibung gesehen – vor allem der Tatbestand der sexuellen Belästigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers direkt durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin. Hier sind beide Parteien in der genau gleichen Beweislage. Es steht normalerweise Behauptung gegen Behauptung, und deshalb ist es sachlogisch richtig, wenn man die sexuelle Belästigung von dieser Beweiserleichterung ausnimmt, wie das jetzt die Anträge Marti Werner und Raggenbass auch tun.

Wir nehmen hier keine totale Beweislastumkehr vor. Auch bei diesen Diskriminierungstatbeständen verlangen wir von der

Klagenden, dass sie die Diskriminierung «glaubhaft» macht. Das heisst, die Klägerin muss die Anspruchsvoraussetzungen zwar nicht zur vollen Überzeugung des Richters dartun, wie das bei einem vollen Beweis verlangt ist; die Klägerin muss aber auch hier genügend objektive Anhaltspunkte darlegen, die dem Richter die Diskriminierung wahrscheinlich erscheinen lassen. Es ist keineswegs so, dass man mit Diskriminierungsklagen einfach aufgrund von Behauptungen eine Chance hätte. Wahrscheinlichmachung ist eine unbedingt notwendige Voraussetzung. Auch dieses Wahrscheinlichmachen genügt noch nicht für den Erfolg der Klage, weil der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin gegenüber dieser Vermutung zwei Verteidigungsmöglichkeiten haben: Sie können einerseits beweisen, dass beispielsweise keine Lohnungleichheit besteht, weil sachlich unterschiedliche Kriterien massgeblich sind, und sie können nachweisen – das ist die zweite Verteidigungsmöglichkeit –, dass die Lohnungleichheit sachlich zu rechtfertigen ist. In beiden Fällen kann somit die Vermutung, die zunächst von der klagenden Arbeitnehmerin erstellt worden ist, durch den Gegenbeweis umgestossen werden. Rechtsvergleichend muss ich Sie darauf aufmerksam machen, dass die Lösung, die wir Ihnen vorschlagen, zum Beispiel auch im neuen österreichischen Gesetz vorgesehen ist. Das österreichische Recht sieht auch eine Beweislastumkehr vor, aber wiederum mit der Ausnahme der sexuellen Belästigung, also genau so, wie es die Anträge Marti Werner und Raggenbass vorsehen.

Im übrigen weise ich darauf hin, dass das Bundesgericht je länger, je mehr sowieso dazu übergeht, vom Beklagten zu verlangen – wenn er über das Beweisdossier verfügt –, dass er in dem Sinn mitwirkt, dass ihm die Aufgabe zufällt, den Gegenbeweis darzulegen.

Was wir Ihnen hier vorschlagen, diese Beweiserleichterung, ist keineswegs eine Neuheit im schweizerischen Recht. Es gibt x andere Tatbestände in unserer Rechtsordnung, wo beim Vorliegen einer ähnlichen Beweisnot eine solche Beweislastumkehr vorgenommen wird. Ich verweise etwa auf das im Rahmen von Swisslex geänderte Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb, in dem wir vorgesehen haben, dass der Werber die Richtigkeit seiner Tatsachenbehauptungen nachweisen muss, und zwar im Rahmen einer Klage wegen unlauteren Wettbewerbs. Ein uraltes Beispiel: Das Gesetz vermutet bekanntlich die Vaterschaft des Ehemannes für ein während der Ehe gezeugtes Kind. Es ist also keine Neuerung, die wir hier einführen.

Aus all diesen Gründen möchte ich Ihnen – zusammenfassend – empfehlen, entweder dem Antrag Marti Werner oder dem Antrag Raggenbass zuzustimmen. Die bundesrätliche Fassung schiesst jetzt wegen des neuformulierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung über das Ziel hinaus. Hier wurde richtig erkannt, dass wir bei dieser neuen Formulierung eine Ausnahme bezüglich sexueller Belästigung machen müssen. Aber es gibt überhaupt keinen objektiven Grund, die Beweislastumkehr auf die Lohndiskriminierung zu beschränken; denn der Sachverhalt, dass das Beweisdossier beim Arbeitgeber oder bei der Arbeitgeberin liegt, gilt genau gleich auch für die Diskriminierung bei der Beförderung und für die Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen. Auch hier ist die klagende Partei im gleichen Beweisnotstand. Ich bitte Sie, hier entweder dem Antrag Raggenbass oder dem Antrag Marti Werner zuzustimmen. Den Entwurf des Bundesrates zu diesem Artikel ziehe ich aus dem genannten Grund – wegen der Neuformulierung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung – zurück.

Abstimmung – Vote

Erste Eventualabstimmung – Premier vote préliminaire

Für den Antrag Marti Werner	83 Stimmen
Für den Antrag Raggenbass	79 Stimmen

Zweite, namentliche Eventualabstimmung Deuxième vote préliminaire, par appel nominal

Für den Antrag Marti Werner stimmen:

Votent pour la proposition Marti Werner:

Aguet, Aregger, Baumberger, Bezzola, Bircher Peter, Blatter, Bodenmann, Borradori, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bühler Gerold, Bundi, Bürgi, Caccia, Cavadini Adriano, Chevallaz, Cincera, Columberg, Comby, Couchepin, Daepp, de Dardel, Deiss, Dettling, Dormann, Dünki, Eggenberger, Eggly, Engler, Epiney, Fischer-Sursee, Frey Claude, Friderici Charles, Fritschi Oscar, Giger, Gobet, Graber, Grendelmeier, Gros Jean-Michel, Grossenbacher, Gysin, Hafner Ursula, Hämerle, Hari, Heberlein, Hegetschweiler, Hess Otto, Hess Peter, Hildbrand, Hubacher, Iten Joseph, Jäggi Paul, Jeanprêtre, Keller Anton, Keller Rudolf, Kern, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leu Josef, Leuba, Leuenberger Ernst, Loeb François, Marti Werner, Maspoli, Mauch Ursula, Mühlmann, Narbel, Rechsteiner, Ruckstuhl, Ruf, Sandoz, Savary, Scherrer Jürg, Scheurer Rémy, Schmidhalter, Schnider, Schwab, Segmüller, Seiler Hanspeter, Seiler Rolf, Spoerry, Stalder, Stamm Judith, Steinegger, Steiner Rudolf, Stucky, Theubet, Tschopp, Tschuppert Karl, Vollmer, Wanner, Wick, Wittenwiler, Wyss William, Ziegler Jean, Zölch, Züger, Zwygart (100)

Für den Antrag der Minderheit stimmen:

Votent pour la proposition de la minorité:

Bär, Baumann, Bäumlín, Béguelin, Binder, Blocher, Bonny, Borel François, Bortoluzzi, Bühlmann, Carobbio, Caspar-Huter, Danuser, Diener, Eymann Christoph, Fankhauser, Fasel, Fehr, von Felten, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Frey Walter, Goll, Gonseth, Gross Andreas, Haering Binder, Hafner Rudolf, Herczog, Hollenstein, Jöri, Leuenberger Moritz, Maeder, Maurer, Meier Hans, Miesch, Misteli, Müller, Nebiker, Neuenschwander, Perey, Rebeaud, Reimann Maximilian, Robert, Ruffy, Schmid Peter, Steiger Hans, Strahm Rudolf, Thür, Tschäppät Alexander, Vetterli, Weder Hansjürg, Wyss Paul, Zbinden, Zisyadis (54)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:

Aubry, Berger, Borer Roland, Bühler Simeon, Dreher, Ducret, Früh, Jenni Peter, Kühne, Mamie, Moser, Oehler, Philipona, Rohrbasser, Rutishauser, Schweingruber, Stamm Luzi, Steinemann (18)

Abwesend sind – Sont absents:

Allenspach, Bischof, Camponovo, Darbellay, David, Duvoisin, Gardiol, Giezendanner, Jaeger, Maitre, Matthey, Mauch Rolf, Meier Samuel, Meyer Theo, Pidoux, Pini, Poncet, Raggenbass, Rycher, Scherrer Werner, Schmied Walter, Sieber, Spielmann, Steffen, Suter, Wiederkehr, Zwahlen (27)

Präsidentin, stimmt nicht – Présidente, ne vote pas:

Haller

(1)

Definitive, namentliche Abstimmung

Vote définitif, par appel nominal

Für den Antrag der Mehrheit stimmen:

Votent pour la proposition de la majorité:

Aregger, Aubry, Baumberger, Berger, Bezzola, Binder, Bircher Peter, Blatter, Blocher, Bonny, Borer Roland, Borradori, Bortoluzzi, Bühler Simeon, Bühler Gerold, Bürgi, Cavadini Adriano, Chevallaz, Cincera, Columberg, Comby, Couchepin, Daepp, Deiss, Dettling, Dreher, Ducret, Eggly, Engler, Epiney, Fehr, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Fischer-Sursee, Frey Claude, Frey Walter, Friderici Charles, Fritschi Oscar, Früh, Giger, Gobet, Graber, Gros Jean-Michel, Gysin, Hari, Heberlein, Hegetschweiler, Hess Otto, Hess Peter, Hildbrand, Jäggi Paul, Jenni Peter, Keller Anton, Keller Rudolf, Kern, Kühne, Leu Josef, Leuba, Loeb François, Mamie, Maspoli, Maurer, Miesch, Moser, Mühlmann, Müller, Narbel, Nebiker, Neuenschwander, Oehler, Perey, Philipona, Reimann Maximilian, Rohrbas-

ser, Ruckstuhl, Ruf, Rutishauser, Sandoz, Savary, Scherrer Jürg, Scheurer Rémy, Schmied Walter, Schnider, Schwab, Schweingruber, Seiler Hanspeter, Spoerry, Stalder, Stamm Luzi, Steinegger, Steinemann, Steiner Rudolf, Stucky, Theubet, Tschuppert Karl, Vetterli, Wanner, Wick, Wittenwiler, Wyss Paul, Wyss William, Zölch (102)

Für den Antrag Marti Werner stimmen:

Votent pour la proposition Marti Werner:

Aguet, Bär, Baumann, Bäumlín, Béguelín, Bodenmann, Borel François, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bühlmann, Bundi, Carobbio, Caspar-Hutter, Danuser, de Dardel, Diener, Dormann, Dünki, Eggenberger, Eymann Christoph, Fankhauser, Fasel, von Felten, Goll, Gonseth, Grendelmeier, Gross Andreas, Grossenbacher, Haering Binder, Hafner Rudolf, Hafner Ursula, Hämmerle, Herczog, Hollenstein, Hubacher, Iten Joseph, Jeanprêtre, Jöri, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Maeder, Marti Werner, Mauch Ursula, Meier Hans, Misteli, Nabholz, Rebeaud, Rechsteiner, Robert, Ruffy, Schmid Peter, Seiler Rolf, Stamm Judith, Steiger Hans, Strahm Rudolf, Thür, Tschäppät Alexander, Tschopp, Vollmer, Weder Hansjürg, Wiederkehr, Zbinden, Ziegler Jean, Zisyadis, Züger, Zwygart (69)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:

Caccia, Segmüller (2)

Abwesend sind – Sont absents:

Allenspach, Bischof, Camponovo, Darbellay, David, Duvoisin, Gardiol, Giezendanner, Jaeger, Maitre, Matthey, Mauch Rolf, Meier Samuel, Meyer Theo, Pidoux, Pini, Poncet, Raggenbass, Rychen, Scherrer Werner, Schmidhalter, Sieber, Spielmann, Steffen, Suter, Zwahlen (26)

Präsidentin, stimmt nicht – Présidente, ne vote pas:

Haller (1)

Art. 6

Antrag der Kommission

Abs. 1

Mehrheit

Organisationen von nationaler oder regionaler Bedeutung, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wahren, können in eigenem Namen

Minderheit I

(Allenspach, Borradori, Comby, Frey Claude, Iten Joseph, Sandoz, Scherrer Jürg, Stamm Luzi, Vetterli)

Organisationen von nationaler oder regionaler Bedeutung, die nach mindestens drei Jahren Namen, aber mit dem Einverständnis der betroffenen Personen feststellen

Minderheit II

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

Streichen

Abs. 2

Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit II

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

Streichen

Antrag Brunner Christiane

Abs. 1

...., dass eine Diskriminierung vorliegt. (Rest des Absatzes streichen)

Antrag Spoerry

Abs. 1

.... auswirken wird. Sie müssen dem betroffenen Arbeitgeber oder der betroffenen Arbeitgeberin Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie eine Klage einreichen.

Antrag Loeb François

Abs. 1

.... können unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes des Betroffenen in eigenem Namen

Antrag Goll

Abs. 1

...., können in ihrem eigenen Namen Ansprüche gemäss Artikel 4 geltend machen. (Rest des Absatzes streichen)

Antrag Robert

Abs. 1bis (neu)

Die Kantone können den kantonalen Gleichstellungsbüros dasselbe Klagerecht einräumen.

Art. 6

Proposition de la commission

Al. 1

Majorité

Les organisations d'importance nationale ou régionale qui ont pour tâche,

Minorité I

(Allenspach, Borradori, Comby, Frey Claude, Iten Joseph, Sandoz, Scherrer Jürg, Stamm Luzi, Vetterli)

Les organisations d'importance nationale ou régionale qui sont constituées depuis trois ans au moins en leur propre nom, mais avec l'accord des personnes concernées, en vue de faire

Minorité II

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

Biffer

Al. 2

Majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minorité II

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

Biffer

Proposition Brunner Christiane

Al. 1

.... en vue de faire constater une discrimination. (Biffer le reste de l'alinéa)

Proposition Spoerry

Al. 1

.... rapports de travail. Avant de déposer plainte, ces organisations doivent donner à l'employeur concerné la possibilité de prendre position.

Proposition Loeb François

Al. 1

.... ont qualité, sous réserve de la protection de la personnalité des personnes concernées, pour agir

Proposition Goll

Al. 1

.... ont qualité pour agir en leur propre nom dans le sens de l'article 4. (Biffer le reste de l'alinéa)

Proposition Robert

Al. 1bis (nouveau)

Les cantons peuvent accorder la même qualité pour agir aux bureaux de l'égalité cantonaux.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Ich möchte Ihnen nur einen ganz kurzen Überblick über den Artikel 6 geben. Es handelt sich hier um das Klagerecht von Organisationen. Artikel 6, wie ihn die Mehrheit beantragt, entspricht der Fassung, die uns der Bundesrat für die zweite Lesung vorgelegt hat, nachdem sein ursprünglicher Entwurf in der ersten Lesung bis zur Unkenntlichkeit verändert worden war, und zwar so, wie er heute von der Minderheit I Allenspach präsentiert wird. Diese

zweite Fassung des Bundesrates wurde von der Kommission mit 12 zu 10 Stimmen angenommen. Der vorliegende Antrag der Minderheit II auf Streichung, der Ihnen heute von Frau Sandoz begründet wird, wurde mit 16 zu 7 Stimmen abgelehnt.

Es ist nicht neu in unserem Rechtssystem, dass Organisationen in eigenem Namen, aber im Interesse anderer Personen klagen. Es handelt sich dabei um die Aktivlegitimation von Organisationen, die das Bundesgericht bis jetzt immer anerkannt hat.

Es ist zu beachten, dass diese Organisationen nicht eine andere Person im Sinne von Artikel 32 OR vertreten, sonst würden sie ja nicht mehr in eigenem Namen klagen. Diese Organisationen klagen auch keine ihnen im Sinne von Artikel 64 OR übertragene Forderung ein; sonst würden sie ja im eigenen Interesse vorgehen und nicht im Interesse anderer Personen. Weil sie nicht Einzelpersonen vertreten, ist es sinnvoll, ihre Klage nicht von der Zustimmung der Betroffenen abhängig zu machen. Weil sie nicht Forderungen einklagen sollen, die einzelne Personen zugute haben, reicht es aus, ihnen die Möglichkeit der Feststellungsklage zu geben. Bereits nach bisheriger Rechtsprechung des Bundesgerichtes können Organisationen nur Unterlassungs- oder Feststellungsklagen machen. Wenn eine Organisation, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzt, eine Diskriminierung hat feststellen lassen, fällt es nachher den einzelnen Betroffenen leichter, aufgrund dieses Feststellungsurteils ihr Recht einzufordern, wenn das dann überhaupt noch nötig ist und nicht bereits das Feststellungsurteil einer Organisation Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu bringt, neue Verhältnisse zu schaffen.

Aufgrund des Vernehmlassungsverfahrens hat der Bundesrat als Bedingung für das Klagerecht hinzugefügt, dass sich der Ausgang des Verfahrens voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Dadurch wird nochmals ausgedrückt, dass die Organisation ein kollektives Interesse verteidigt, das sich von Einzelinteressen der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterscheidet. Ich empfehle Ihnen daher, diesen Artikel so anzunehmen, wie ihn die Mehrheit beantragt, und die Minderheiten I und II abzulehnen.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: La minorité I (Allenspach) propose que seules les organisations d'importance nationale ou régionale qui sont constituées depuis trois ans au moins aient la compétence d'agir, mais avec l'accord des personnes concernées, afin de ne point pénaliser les entreprises et de respecter la volonté des personnes directement intéressées. La commission a refusé la proposition de minorité I par 12 voix contre 10. La minorité II (Sandoz), quant à elle, propose purement et simplement de biffer l'article 6. La majorité de la commission, par 16 voix contre 7, vous propose d'écarter la proposition de minorité II (Sandoz).

En effet, la majorité de la commission vous invite à suivre le Conseil fédéral, en remplaçant toutefois la durée minimale de deux ans exigée pour les organisations d'importance nationale ou régionale, en partant de l'idée qu'une association, pour jouir d'une telle audience, doit bien sûr compter sur une existence de quelques années. Dans cette formulation, implicitement, une certaine durée d'existence est comprise pour atteindre l'audience sur le plan national ou régional. En outre, il est indispensable qu'un intérêt collectif soit en jeu pour que de telles organisations puissent intervenir. Il faut donc qu'il y ait un nombre considérable de personnes, et c'est pour régler des problèmes de portée générale que les organisations jouiraient de cette compétence. Je vous invite à suivre la majorité de la commission.

Quant à l'alinéa 2 de l'article 6, il précise que les dispositions qui régissent la qualité pour agir à titre individuel sont applicables par analogie. En d'autres termes, on fait allusion ici à l'allègement du fardeau de la preuve en matière salariale, à la procédure de conciliation et à la possibilité selon l'article 12, procédure civile, qu'à la demande des parties la procédure écrite puisse être adoptée.

Au nom de la commission, je vous invite à refuser les propositions des deux minorités et à vous rallier à la proposition de la

majorité de la commission. On pourra tout à l'heure se prononcer sur les différentes propositions individuelles qui ont été faites à l'article 6.

Stamm Luzi (R, AG), Sprecher der Minderheit I: Das Recht von Organisationen wird nicht grundsätzlich, aus Prinzip, bestritten. Die vom Bundesrat und von der Kommissionsmehrheit gewählte Form ist aber nicht annehmbar. Sie steht mit dem Persönlichkeitsschutz in einem unauflösbaren Widerspruch. Ein Klagerecht kann sich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen beziehen. Eingeklagt wird dabei nicht die Diskriminierung einer Einzelperson, sondern die Diskriminierung einer ganzen Gruppe. Wenn sich die Klage einer Organisation auf eine grössere Anzahl von Arbeitsverhältnissen bezieht, wird das Gerichtsverfahren gewissermassen anonymisiert. Die Grundsätze des Persönlichkeitsschutzes bleiben gewahrt, denn es ist nicht ein bestimmtes individuelles Arbeitsverhältnis zu beurteilen, d. h., es werden nicht Persönlichkeitsdaten einer einzelnen Person vergleichsweise offengelegt und beurteilt.

Unter solchen Umständen ist ein Klagerecht einer Organisation ohne Zustimmung der Betroffenen durchaus sinnvoll. Beispiele solcher Klagen, die nicht einen Einzelfall betreffen, sind die Klagen seitens Krankenschwestern, Kindergärtnerinnen, Handarbeitslehrerinnen, betreffend Gesamtarbeitsverträge usw. Derartige Klagen wären auch möglich bezüglich generellen Lohnentscheiden, bezüglich eines betrieblichen Systems der Arbeitsplatz- und Persönlichkeitsbewertung, bezüglich Ausbildungsreglementen usw. Diese Beispiele zeigen, dass der Aktionsbereich der Verbandsklagen im kollektiven Bereich durchaus seine Berechtigung hat. Sie stehen mit den Grundsätzen dieses Gesetzentwurfes nicht in Konflikt. Solche Kollektivklagen sind aber in Konflikt mit den Grundsätzen des Persönlichkeitsschutzes, wenn wir es auf die Einzelarbeitsfälle ausdehnen.

In allen Kommentaren, auch in der bundesrätlichen Stellungnahme, wird der Eindruck erweckt, dass vom Gesetzentwurf vorgesehene Klagerecht von Organisationen beschränke sich auf solche Kollektivklagen, die eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen betreffen. Das ist aber klar nicht so. Organisationen können gemäss Wortlaut des Gesetzentwurfes klagen, wenn sich der Ausgang des Verfahrens voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Das bedeutet im Klartext, dass eine Organisation die Feststellungsklage in einem bestimmten, individuell genannten Arbeitsverhältnis einbringen und sagen kann, dort würden Diskriminierungsverbote nicht beachtet. Die Organisation kann auf diesem Weg einen bestimmten individuellen Fall gegen den Willen der betroffenen Person vor den Richter ziehen. Sie braucht nur glaubhaft zu machen, dass die Feststellungsklage bezüglich des bestimmten individuellen Arbeitsverhältnisses voraussichtlich präjudizielle Auswirkungen für die Zukunft haben werde.

Eine betroffene Person kann sich gemäss Wortlaut des bundesrätlichen Entwurfs nicht dagegen wehren, dass auf ihrem Buckel ein Musterprozess durchgezogen wird – selbst dann nicht, wenn in diesem Musterprozess intime Persönlichkeitsdaten an die Öffentlichkeit gezerrt werden. Sie muss dulden, dass eine Organisation in ihr persönliches Arbeitsverhältnis eingreift und ihr gutes Verhältnis zum Arbeitgeber, zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen stört. Eine Organisation kann klagen, selbst wenn sich die betroffene Person gar nicht diskriminiert fühlt. Organisationen ist es gestattet, in die Intimsphäre der betroffenen Personen in einer Art einzugreifen, die mit dem Persönlichkeitsschutz und dem Sinn und Geist der Datenschutzgesetzgebung nicht mehr vereinbar ist. Die betroffene Person kann sich gegen die Offenlegung nicht zur Wehr setzen, sie dürfte nicht einmal ein Zeugnisverweigerungsrecht geltend machen können.

Zusammengefasst heisst das: Im Privatrecht hat jeder das Recht, auf eine Klage zu verzichten. Dieses Recht wird hier – durch das Klagerecht der Organisationen gegen den Willen der Betroffenen – aufgehoben.

Besonders bedenklich ist dies im Bereich der sexuellen Belästigung. Das Klagerecht der Organisationen lässt auch Fest-

stellungsklagen bezüglich der sexuellen Belästigung zu. Es ist nicht ausgeschlossen, dass eine Organisation abklären möchte, ob ein bestimmter Vorfall vom zuständigen Gericht als sexuelle Belästigung eingestuft wird. Sie strengt gegen den Willen der belästigten Person eine Feststellungsklage an. Das Gericht muss den Tatbestand minutiös aufrollen, die Lebensumstände der Beteiligten werden zur Sprache kommen, es wird in der Arbeitsumgebung «herumgewühlt». Das alles soll gegen den Willen der belästigten Person, gegen den Willen des Opfers, möglich sein! Das kann ich mir nicht vorstellen! Weil mir der Persönlichkeitsschutz wichtiger ist als die Rechte von Organisationen, kann ich der Fassung des Bundesrates und der Kommissionsmehrheit nicht zustimmen. Entschieden muss ich dem Argument widersprechen, dass Feststellungsklagen der Organisationen wegen ihrer mutmasslichen präjudiziellen Auswirkungen im öffentlichen Interesse und wegen des öffentlichen Interesses an der Abklärung der Tatbestände wichtiger seien als der Schutz der Persönlichkeitssphäre. Mit dem Prinzip des Vorrangs des öffentlichen Interesses gegenüber dem Persönlichkeitsschutz ist in der Geschichte schon viel Unheil angerichtet worden. Bundesrat und Kommission konnten sich mit der Beschränkung des autonomen Klagerechts der Organisationen auf Kollektivklagen, die eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen betreffen müssen, nicht befrieden. Sie bestehen darauf, dass die Organisationen auch Diskriminierungen im Einzelfall, also im individuellen Arbeitsverhältnis, einklagen können. Will man diese Möglichkeit schaffen, so ist – wenn wir den Persönlichkeitsschutz der betroffenen Person nicht völlig über Bord werfen wollen – das Einverständnis der betroffenen Person absolut notwendig. In diesem Sinne stellt die Minderheit I Antrag und bittet um Zustimmung.

Sandoz Suzette (L, VD), porte-parole de la minorité II: Trois remarques préalables avant la question de fond. Première remarque: vous avez entendu dire que nous connaissons déjà le droit des organisations dans le cadre des relations, le cas échéant, entre employeurs et employés et dans beaucoup d'autres domaines et vous entendrez dire que de toute façon, c'est un droit qui a été développé, notamment, par le Tribunal fédéral. Je tiens à attirer l'attention sur le fait que c'est nous qui faisons les lois et pas le Tribunal fédéral. Par conséquent, aujourd'hui, la décision que nous prendrons est une décision du législateur qui liera le Tribunal fédéral. Si nous sommes assez clairs, nous limiterons les risques de dérapage de son interprétation future. Cet élément doit être parfaitement clair. D'autre part, le fait qu'un droit existe déjà dans d'autres domaines n'oblige pas à répéter la même erreur dans des domaines différents.

Deuxième remarque: il faut se rendre compte qu'à cause de l'article 2 que vous avez voté, ce droit éventuel d'action des associations s'appliquera aussi bien en droit privé qu'en droit public, donc dans les rapports entre fonctionnaires et l'Etat, et ceci aussi bien sur le plan cantonal que sur le plan fédéral. En acceptant ce que proposerait la majorité, vous mettez donc, ou vous conférez, un droit d'intervention dans tous les rapports de travail y compris tous ceux du droit public cantonal et pas seulement fédéral. C'est évidemment une conséquence qu'il faut avoir présente à l'esprit.

La troisième remarque est un tout petit peu hors texte, mais je suis obligée de la faire à cause de ce qu'a dit M. Comby tout à l'heure. L'alinéa 2 de l'article 6 est en français une aberration parce que la qualité pour agir n'a rien à voir avec le fardeau de la preuve. Il faudra, si par hasard l'article 6 était accepté, conformément à la majorité, revoir la traduction de l'alinéa 2. Malheureusement, en français, elle est juridiquement tout à fait erronée; je voulais simplement le dire pour que la Commission de rédaction se penche sur ce problème, suivant les décisions que nous prenons.

Ceci posé, venons-en au fond. Le groupe libéral soutiendra la proposition de la minorité II parce qu'il faut le dire, le droit d'action que l'on propose de donner aux organisations est une machine de guerre introduite dans les rapports de travail, en violation absolue des droits de la personnalité des femmes, en

l'occurrence concernées par cette disposition. J'en veux pour preuve deux particularités. D'une part, l'opposition déjà très bien relevée par le précédent intervenant, M. Stamm Luzi, c'est-à-dire l'opposition, notamment de la gauche, à l'existence d'un accord de la personne intéressée. L'idée, c'est de récupérer, éventuellement malgré elle, la personne intéressée pour lancer des procès dans le monde du travail. Vous devez avoir ceci bien présent à l'esprit. Tous ceux qui viendront combattre en particulier la proposition de minorité I (Allenspach) veulent, et ce sera un aveu explicite ou implicite, récupérer les femmes, pour leur lutte syndicale ou pour leur lutte dans le monde du travail, sans se préoccuper le moins du monde de leur intérêt réel.

La deuxième preuve, c'est l'excitation de l'Union syndicale suisse notamment, sur cette loi. Pourquoi croyez-vous que déjà la semaine dernière ou il y a dix jours, on ait reçu des feuillets invitant des femmes à venir la semaine dernière vêtues en jaune – cette semaine je ne sais pas en quoi – regarder, surveiller les parlementaires? Et ça émanait de l'Union syndicale suisse. Pourquoi? Pour protéger les femmes? Non. Ils ne sont absolument pas préoccupés de l'intérêt des femmes ni de celui de l'égalité qui est un pas vers la liberté. Ils sont préoccupés par la récupération de cette lutte pour l'égalité en vue de mettre le désordre dans le monde du travail.

Alors, parce que le groupe libéral ne peut pas accepter qu'en violation des droits de la personnalité, qu'en violation du respect de l'égalité devant la loi qui est un principe essentiel, et de l'égalité entre hommes et femmes qui est un principe essentiel pour le groupe libéral, il demandera de biffer l'article 6. Méfiez-vous, c'est là une pierre de touche de la guerre dans le monde du travail!

Spoerry Vreni (R, ZH): Mein Antrag betrifft Artikel 6 Absatz 1. Er bezweckt eine Präzisierung dieses Artikels, der die Verbandsklage regelt. Nach meinem Antrag sollen Organisationen, die eine Verbandsklage zur Feststellung einer Diskriminierung einreichen wollen, vorgängig den betroffenen Arbeitgeber oder die betroffene Arbeitgeberin informieren, sollen diese über eine allfällig beabsichtigte Diskriminierungsklage in Kenntnis setzen und ihnen damit die Möglichkeit zur Stellungnahme bzw. zur Beseitigung der Diskriminierung geben. Ich möchte diesen Antrag mit zwei Überlegungen begründen: 1. Dieses Gesetz hat zum Ziel, geschlechtsbedingte Diskriminierungen zu beseitigen oder zu vermeiden. Wenn dieses Ziel in einem Gespräch zwischen den klageberechtigten Organisationen und dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin erreicht werden kann, so ist das für alle Betroffenen die einfachste und die schnellste Lösung. Aus diesem Grund sollen die klageberechtigten Organisationen im Interesse aller Beteiligten zum Versuch verpflichtet werden, vor einer allfällig beabsichtigten Einreichung einer Klage das Problem gütlich zu regeln. Sie werden sagen, das sei selbstverständlich. Mag sein. Mag sein, dass auch der Bundesrat aus diesem Grund in seinem Entwurf keine entsprechende Vorschrift vorgesehen hat, weil er das vorgängige Gespräch als selbstverständlich betrachtet.

2. Mein Antrag ist nötig geworden, weil die Kommission, der ich nicht angehöre, mit dem von ihr beantragten Artikel 11 Absatz 2bis (neu) eine Änderung vornehmen möchte. Absatz 2bis (neu) besagt, dass in Gesamtarbeitsverträgen vorgesehen werden kann, dass die Gewerkschaften die Diskriminierungsstreitigkeiten ausserhalb staatlicher Organisationen – also ausserhalb einer staatlichen Schlichtungsstelle, ausserhalb der Gerichte – regeln können. Für die Gewerkschaften wäre damit das vorgängige Gespräch, der Versuch, die Beseitigung einer Diskriminierung auf gütlichem Wege vorzunehmen, im Gesetz verankert. Daraus kann man – wenn Sie meinem Antrag zur Präzisierung von Artikel 6 Absatz 1 nicht zustimmen – schliessen, dass alle anderen Organisationen dieses Gespräch nicht suchen müssten und keine gütliche Regelung anstreben sollten. Das wäre eine Ungleichbehandlung verschiedener klageberechtigter Organisationen, weil dieser Gesetzentwurf ja nicht nur die Gewerkschaften als klageberechtigt bezeichnet. Ich bin überzeugt, dass eine solche Ungleichbehandlung der Sache nicht dient. Ich bin, im Gegenteil, davon überzeugt, dass die von mir beantragte Präzisierung, wo-

nach sämtliche klageberechtigten Organisationen den Versuch einer gütlichen Regelung anstreben müssen, die Akzeptanz der Verbandsklage ausserhalb dieses Hauses erhöht. Ich bitte Sie daher um Zustimmung zu meinem Antrag.

Loeb François (R, BE): Erst kürzlich haben wir in diesem Saal das Datenschutzgesetz behandelt. Es sorgt dafür, dass die Persönlichkeit und die Intimsphäre der Bürgerinnen und Bürger geschützt werden. Dies ist meine Sorge. Deshalb habe ich einen Antrag zu Artikel 6 Absatz 1 eingereicht.

Es ist vorgesehen, dass Organisationen klageberechtigt sein sollen. Ich kann diesen Wunsch nachempfinden. Organisationen sollen nach Bundesrat und Kommissionsmehrheit auch klageberechtigt sein, ohne das Einverständnis der betroffenen Personen oder im Ausnahmefall der betroffenen Person einholen zu müssen.

Wenn dies so ist, haben wir dafür zu sorgen, dass der Persönlichkeitsschutz der Betroffenen gewahrt wird. Es kann nicht angehen, dass eine betroffene Person oder betroffene Personen, ohne dass sie dies wollen, «in ein Schaufenster» gestellt werden, indem mit ihnen ein Musterprozess abgehalten wird. Das würde dem Institut des Persönlichkeitsschutzes vollständig widersprechen.

Deshalb haben wir dafür zu sorgen, dass die notwendigen Vorkehrungen, wie wir diese auch im Zivilprozessrecht kennen, getroffen werden, um den Persönlichkeitsschutz sicherzustellen. Dies kann z. B. durch die Anonymisierung der Daten oder andere geeignete Massnahmen erfolgen.

Ich renne vielleicht offene Türen ein, Herr Bundesrat. Aber als Gesetzgeber müssen wir dafür sorgen, dass glasklar ist, dass auch hier die Persönlichkeitsrechte geschützt werden. Ich bitte Sie deshalb, Herr Bundesrat, um eine klare Stellungnahme in dieser Frage. Ich werde dann beurteilen können, ob ich den Antrag aufrechterhalten muss oder ihn zurückziehen kann.

Ich bin mir übrigens im klaren darüber, dass der Persönlichkeitsschutz hinsichtlich des ganzen Gesetzes zu gelten hat und nicht nur hier. Es stellt sich also sicher auch die Frage, ob eine Erwähnung des Persönlichkeitsschutzes in Artikel 6 oder an einem anderen Ort einzufügen ist. Das Thema sollte auf alle Fälle im Ständerat nochmals intensiv diskutiert und geprüft werden. Der Persönlichkeitsschutz ist ein zu wertvolles Gut, als dass wir ihn aus den Augen verlieren dürfen!

Goll Christine (S, ZH): Ich verlange mit meinem Antrag, dass Diskriminierungen unter Einbezug des Verbandsklagerechts nicht nur festgestellt, sondern dass auch Ansprüche gemäss Artikel 4 zugunsten der Betroffenen geltend gemacht werden können.

Der Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung hat keine Konjunkturklausel. Wer heute lautstark oder hinter vorgehaltener Hand zum Ausdruck bringt, die Gleichstellung von Frau und Mann in der Praxis komme uns zu teuer zu stehen, hat die anstehenden Probleme nicht erkannt. Die unbestrittene Diskriminierung von Frauen in allen gesellschaftlichen Lebensbereichen ist eine Machtfrage und keine Buchhaltungsfrage, insbesondere dann, wenn es um die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt geht. Als Arbeitnehmerinnen, die vermehrt wieder Gratisarbeiterinnen im Bereich der gesellschaftlich notwendigen und unbezahlten Arbeit – wie z. B. im Bereich der Haus-, der Betreuungs- oder der Freiwilligenarbeit – werden, erleben Frauen heute ein ökonomisches Rollback. Drei Entwicklungen sind in diesem Bereich von Bedeutung:

1. Frauen verfügen in der Schweiz über einen Viertel des Erwerbseinkommens, Männer hingegen über drei Viertel; sogar dieser eine Viertel wird den Frauen heute streitig gemacht.
2. Hierarchiestufen im Erwerbsbereich sind geschlechtsspezifisch, geschlechtshierarchisch geprägt, was dazu führt, dass sich die Lohnschere zwischen Frauen und Männern immer weiter öffnet.
3. Trotz allem sind der Arbeitsmarkt, der Markt allein nicht die alles bestimmenden Grössen. Mindestens die Hälfte der Arbeit wird gratis geleistet, auch in der Schweiz. Nur ein Viertel der gesamtgesellschaftlichen Arbeit bei uns wird heute für den Weltmarktsektor erbracht.

Artikel 6 dieses Gesetzes gilt nicht zufällig als einer der wichtigsten und umstrittensten Punkte dieser Vorlage. Die Einführung des Klage- und Beschwerderechts für Frauen- und Berufsorganisationen, welche die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schützen und die Gleichstellung von Frau und Mann fördern, ist von zentraler Bedeutung.

Mit der Einführung des Verbandsklagerechts wird es überhaupt erst möglich, Grundsatzfragen in der Diskussion um die Lohnungleichheit bzw. Lohnungleichheit zu thematisieren, und zwar – das ist das Wesentliche – unabhängig von der Situation einer individuell betroffenen Arbeitnehmerin. Diese Regelung erweist sich gerade in der heutigen wirtschaftspolitischen Situation als notwendig. Wenn die Durchsetzung des Gleichstellungsprinzips auf Einzelklagen von Arbeitnehmerinnen beschränkt wird, werden Frauen auch weiterhin die zahlreichen Diskriminierungen, mit denen sie konfrontiert werden, nicht aus dem Weg räumen können.

Die Fassung des Bundesrates stellt bereits die äusserste Schmerzgrenze dar. Sie ist der kleinste gemeinsame Nenner, ein minimalistischer Kompromiss, der jedoch – wie die bisherigen Beratungen und auch die vorliegenden Anträge zeigen, insbesondere die beiden Minderheitsanträge zu Artikel 6 – noch weiter demontiert und wirkungslos gemacht werden soll. Wir möchten mit unserem Antrag einen Schritt in die entgegengesetzte Richtung tun. Mit der Einführung des Verbandsklagerechts sind bisher sogenannte Feststellungsklagen vorgesehen, d. h., Organisationen und Verbände können gerichtlich feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt. Wir möchten diese Klagemöglichkeit ausdehnen bzw. der Realität anpassen.

Was wollen wir genau? Mit unserem Antrag verlangen wir, dass Organisationen und Verbände Ansprüche gemäss Artikel 4 geltend machen können. Anstelle von Feststellungsklagen schlagen wir Leistungsklagen vor, was bedeutet, dass Verbände und Organisationen die Möglichkeit erhalten sollen, Ansprüche zugunsten der Betroffenen geltend zu machen.

Warum wollen wir Leistungsklagen statt Feststellungsklagen? Ich möchte Ihnen kurz sechs Gründe nennen:

1. Eine Feststellungsklage allein bringt den betroffenen Frauen nichts.
2. Mit der Möglichkeit von Leistungsklagen ersparen wir uns einen Umweg im Rechtsverfahren, denn eine Feststellungsklage zieht logischerweise eine Leistungsklage nach sich – oder sollte es zumindest tun –, weil sonst gar nicht ersichtlich ist, warum eine Diskriminierung überhaupt festgestellt werden soll.
3. Die Beschränkung auf Feststellungsklagen schafft eine absurde Rechtssituation. So sollen Diskriminierungen zwar festgestellt werden, aber wenn der rechtswidrige Zustand dann feststeht, kann er nicht beseitigt werden. Ich möchte Sie bitten, sich doch selbst zu überlegen: Es ist absurd und unverträglich, Diskriminierungen feststellen, aber nicht beseitigen zu können. Ich möchte als Beispiel die Lohnungleichheitsklage der Gewerkschaft Druck und Papier erwähnen. In diesem Fall ist zwar die Verfassungswidrigkeit richterlich festgestellt worden, aber die betroffenen Arbeitnehmerinnen erhalten den verfassungsmässig garantierten Lohn trotzdem nicht.
4. Bundesrat und Parlament verweisen bei der Durchsetzung von Gleichstellungsanliegen immer wieder darauf, das sei die Aufgabe der Sozialpartner. Gerade deshalb reichen aber Feststellungsklagen allein nicht aus, denn damit können Organisationen und Verbände, welche sich für die Rechte der Arbeitnehmerinnen einsetzen, die ihnen zugewiesene Aufgabe gar nicht erfüllen.
5. Wenn Verbände und Organisationen Leistungen zugunsten Betroffener geltend machen können, dann hat dies Auswirkungen für alle Frauen und nicht nur für die betroffenen, in deren Namen die Klagen geführt werden. Umgekehrt: Wenn es bei reinen Feststellungsklagen bleibt, dann ist die Durchsetzung von Gleichstellungsanliegen nicht gewährleistet. Konkret bedeutet dies eigentlich, dass damit nur der heutige, ungerechte Zustand zementiert wird.
6. Wir kennen namentlich in der Privatwirtschaft eine grosse Anzahl von erwerbstätigen Frauen, die lohnmassig diskriminiert werden, und Frauen, die in arbeitsrechtlich und sozial un-

gesicherten Arbeitsverhältnissen, vor allem in Teilzeitstellen, tätig sind. Die Zahl solcher prekären Beschäftigungsverhältnisse nimmt heute zu. Es ist klar, dass Arbeitnehmerinnen, die solche Diskriminierungen erfahren, es sich buchstäblich nicht leisten können, sich zu wehren. Die Ermöglichung von Leistungsklagen ist deshalb vor allem eine ökonomische Notwendigkeit für die betroffenen Frauen, die ihre Rechte einfordern, und für diejenigen, die ebenso von Diskriminierungen betroffen sind, die aber aus Angst vor Entlassungen oder vor anderen Repressionen den Rechtsweg nicht beschreiten werden, auch wenn Sie dem Verbandsklagerecht zum Durchbruch verhelfen sollten.

Eine letzte Bemerkung an Herrn Bundesrat Koller: Sie haben in verschiedenen Verlautbarungen in dem von Ihnen proklamierten «Jahr der inneren Sicherheit» gerne auf die Sicherheitsbedürfnisse von Frauen hingewiesen. Ich halte das für verfehlt und auch für missbräuchlich, und zwar erstens, weil Frauen Unsicherheiten bzw. Gewalt primär im sozialen Nahraum, in den eigenen vier Wänden, erfahren, und zweitens, weil Frauen keine innere Sicherheit, sondern vor allem soziale Sicherheit brauchen. Mit der Möglichkeit von Leistungsklagen kann ein kleines Stück dieser sozialen Sicherheit gewährleistet werden.

Brunner Christiane (S, GE): Je vous propose de biffer le membre de phrase, à l'article 6 alinéa 1er, «lorsqu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapports de travail». A vrai dire, si je vous propose de biffer cette condition, c'est parce que je n'ai trouvé nulle part d'explication, ni dans le message ni dans les interventions des rapporteurs, sur le sens exact de la condition qui a été ainsi introduite déjà dans le projet du Conseil fédéral.

Le Conseil fédéral, dans son message, version française page 56, nous dit qu'on a voulu «éviter que l'action en constatation soit axée sur le sort d'une personne déterminée». Je ne peux que me rallier à cette manière de voir, mais à partir de cette phrase, le Conseil fédéral dit: «C'est pourquoi la qualité pour agir des organisations est subordonnée à la condition que l'issue du procès affecte vraisemblablement un nombre considérable de rapports de travail. Cette restriction permet de garantir que l'organisation défende un intérêt général et que l'action ne soit pas focalisée sur un cas individuel.» Or, je comprends parfaitement, Monsieur le Conseil fédéral, que l'action ne doit pas être focalisée sur un cas individuel, mais je ne comprends pas pourquoi l'on passe du cas d'une seule personne au critère que l'issue du procès doit affecter un nombre considérable de rapports de travail.

J'aimerais connaître le sens exact de votre interprétation, Monsieur le Conseil fédéral et Madame et Monsieur les rapporteurs. Que veut dire «un nombre considérable de rapports de travail» si une organisation professionnelle entreprend une action en constatation contre une petite entreprise de 30 personnes et une action qui concerne une poignée de femmes, trois ou quatre, dans cette entreprise en particulier? Quelles preuves devra apporter un syndicat pour se faire reconnaître la qualité pour agir dans un cas tel que celui que je viens d'évoquer, étant entendu que plus de 90 pour cent des entreprises de notre pays sont des petites et moyennes entreprises, notamment d'ailleurs là où les activités sont exercées par les femmes? Ces activités n'étant pas toujours les mêmes, on ne peut pas, à partir de l'analyse de l'activité exercée par les femmes dans une entreprise, dire que, automatiquement, cela concerne un nombre considérable de rapports de travail dans la branche.

Le Tribunal fédéral a eu l'occasion de définir très clairement la qualité pour agir des associations professionnelles en matière notamment de protection de la personnalité. Le Conseil fédéral cite cette jurisprudence dans son message: le Tribunal fédéral dit très clairement que le droit pour agir des associations professionnelles est soumis à trois conditions: premièrement, que l'association soit habilitée par ses statuts à sauvegarder les intérêts économiques de ses membres; deuxièmement, que les membres de l'association aient eux-mêmes la qualité pour agir; et, troisièmement – c'est la condition la plus importante –, que l'association défende un intérêt collectif, compre-

nant non seulement l'intérêt de ses membres, mais aussi celui des personnes qui sont comptées parmi ses adhérents et qui exercent le même métier. Je voudrais savoir si le Conseil fédéral et la majorité de la commission entendent ajouter des conditions aux conditions telles qu'elles ont été définies et posées par la jurisprudence du Tribunal fédéral ou si, au contraire, c'est une autre manière d'exprimer finalement des conditions identiques.

Pour moi, la question de la discrimination salariale constitue toujours une question de principe, sauf s'il s'agit d'une action qui devrait, en fait, faire l'objet non pas d'une action en constatation, mais d'une action en paiement. Par exemple, dans le cas des jardinières d'enfants à Bâle, la question de principe a été tranchée et les procès ou les procédures qu'il resterait à faire concernent les cas individuels des jardinières d'enfants concernées et, par conséquent, ce ne sont plus des actions en constatation, mais des actions en paiement. Dans ce cas, à mon sens bien sûr, la qualité pour agir de l'organisation n'est pas donnée, mais dans ce cas seulement.

Pour moi, il est donc important, pour l'interprétation future de cette disposition, que le Conseil fédéral et les rapporteurs de la majorité de la commission définissent clairement les conditions qu'ils entendent mettre à la qualité pour agir des organisations professionnelles. C'est primordial de le définir clairement, parce que la qualité pour agir des organisations, en particulier des organisations professionnelles, constitue l'élément clé de la réalisation effective de l'article constitutionnel, notamment en matière d'égalité de salaire.

Croyez-en ma longue expérience de syndicaliste, si vous dites à des travailleuses directement touchées par une discrimination salariale: «Mais mesdames, pourquoi ne demandez-vous pas les 1000 francs de différence auxquels vous auriez droit par mois?», elles répondent: «Oui, mais je risque ma place de travail, si ce n'est pas ma place de travail, mon mari, mon fils, mon frère travaillent dans le même secteur ou dans la même entreprise, j'habite un petit village, tout le monde le saura, qu'est-ce qu'on va dire de moi?» La pression sociale est tellement forte que la qualité pour agir d'une organisation, en lieu et place de la femme directement concernée, est une condition indispensable à la réalisation de l'égalité de salaire et de l'absence de discrimination, de manière générale.

J'aimerais d'ailleurs dire à ce propos à M^{me} Spoerry que l'usage veut, dans les syndicats, qu'avant d'entreprendre une action quelconque contre un employeur, que ce soit en justice ou devant une autre instance, la première démarche c'est, bien entendu, de prendre contact avec cet employeur, de lui dire: «Voilà quelle est la situation, nous aimerions vous rendre attentif à telle ou telle discrimination, et nous attendons une prise de position de votre part.» C'est l'usage de toute organisation syndicale, c'est même l'usage parmi les avocats et les avocates. A vrai dire, dans mon métier d'origine, on n'agit pas autrement non plus, on ne lance jamais une procédure devant le tribunal avant de s'adresser à la partie adverse. La proposition Spoerry correspond donc à ce qui se passe dans la pratique, et peut-être est-il souhaitable de le mentionner encore plus précisément dans la loi.

Quant à la proposition Loeb François, il ne faut pas opposer la protection de la personnalité au principe de la sécurité du droit, et le fait de donner la qualité pour agir aux organisations professionnelles doit non seulement garantir la protection des personnes concernées, mais surtout assurer le principe de la sécurité du droit. Lorsqu'on donne un droit, le droit à l'égalité de salaire, on doit aussi donner les instruments pour que ce droit soit réalisé sans devoir, à tout moment finalement, réclamer que ce droit soit appliqué.

Robert Leni (G, BE): Mit meinem Antrag (Abs. 1bis [neu]) möchte ich die Kantone ermuntern, den kantonalen Gleichstellungsbüros ein Klagerecht einzuräumen. Die kantonalen Gleichstellungsbüros sollten wie die Organisationen das Recht haben, in eigenem Namen Diskriminierungen feststellen zu lassen.

Falls Artikel 6 Absatz 1 wie vom Bundesrat vorgesehen über die Bühne ginge, wäre mein Antrag weniger notwendig. Falls Sie aber Artikel 6 beschneiden und hinter das absolute Mini-

zum zurückgehen sollten, wäre mein Antrag für die Durchsetzung der Gleichberechtigung vital. Es geht hier nicht nur um eine Frage zwischen Sozialpartnern, sondern es geht auch um die Durchsetzung eines öffentlichen Interesses, das von Verfassung wegen auf allen Ebenen durchgesetzt werden muss.

Die kantonalen Gleichstellungsbüros haben die Möglichkeit der Klage bis heute nicht. Damit fehlt ihnen das effizienteste Instrument zur Durchsetzung, und sie vermissen dieses Instrument auch. Alle kantonalen Gleichstellungsbüros wünschen diese Möglichkeit. Das würde nicht bedeuten, dass der Bund in die Kompetenz und die Prozesshoheit der Kantone eingriffe; es würde aber heissen, dass einerseits eine rechtliche Klärung erfolgt und dass andererseits den Kantonen der Rücken gestärkt wird.

Wenn kantonale Gleichstellungsbüros dieses Recht gefordert haben, bekamen sie bisher oft den Bescheid, dass es nicht in der kantonalen Kompetenz liege, das einzuführen. Hier müsste von Bundesseite durch die Aufnahme eines solchen Artikels eine rechtliche Klärung erfolgen; gleichzeitig würde damit auch den Kantonen und den Gleichstellungsbüros der Rücken gestärkt.

Sie sollten nun nicht wieder mit dem Einwand kommen, dass wegen der Klagemöglichkeit der kantonalen Gleichstellungsbüros eine Klageflut zu erwarten wäre. Das stimmt nicht. Wir haben auch in dieser Frage internationale Vergleichsmöglichkeiten. Im Ausland haben viele Frauenfachstellen die Möglichkeit einer solchen Behördenklage, und das wird nicht missbraucht.

Manchmal habe ich im Verlaufe unserer Verhandlungen den Eindruck gekriegt, dass Sie unter einer eigentlichen «Missbrauchsneurose» leiden. Man kann diese Krankheit behandeln. Ich frage mich aber auch, ob hinter dieser Angst vor Missbrauch und hinter dieser Angst, Frauen überhaupt Rechte einzuräumen und Instrumente in die Hand zu geben, die die Gleichstellung wirklich fördern könnten, nicht eine viel tiefer sitzende Angst vieler Männer steckt – eine Angst, die schon Cato der Ältere gehabt hat. Ich fände es bedenklich, wenn wir seit den alten Römern wirklich nicht weiter gekommen wären. Der berühmte Cato galt mit seinem Ausspruch «Et ceterum censeo Cartaginem esse delendam» seinerzeit als grosser Staatsmann. Er hat seinen Mitbürgern damals den Rat gegeben: «Man muss die Frauen mit Gesetzen unten halten, denn sobald sie uns gleichgestellt sind, sind sie uns überlegen.» Ich hoffe, dass Ihnen diese uralte Angst nicht noch immer in den Knochen sitzt, wobei übrigens auch diese Krankheit behandelbar wäre!

Der bisherige Verlauf der Verhandlung war aus meiner Sicht unwürdig. Sie haben mehrheitlich kraft der Arroganz Ihrer Macht an diesem ohnehin schon moderaten Gesetzesentwurf noch demontiert, was zu demontieren ist. Sie haben den Kompromiss der Kompromisse der Kompromisse so weit reduziert, dass wir in einigen Bereichen praktisch hinter den heutigen Zustand zurückgehen.

Falls Artikel 6 Absatz 1 unbeschadet über die Runde kommt, wäre ich allenfalls bereit, meinen Zusatzantrag zurückzuziehen. Wenn nicht, denke ich, dass die Einräumung des Klagerechts an die kantonalen Gleichstellungsbüros wenigstens noch ein kleines Entgegenkommen und eine Möglichkeit wäre, den Schaden zu begrenzen und der schwächeren Partei – von Ihrer Seite her – etwas entgegenzukommen.

Jeanprêtre Francine (S, VD): Ici aussi, un coup d'oeil sur la réalité et le quotidien est utile.

Qu'est-ce qui fait, on l'a déjà souligné, qu'une travailleuse, en particulier, éprouve quelque réticence à faire valoir des prétentions salariales, pour prendre le cas le plus fréquent? C'est bien sûr le fait que le procès conduit à s'exposer publiquement, avec le risque de perdre son emploi ainsi que de s'isoler socialement. Là, ce n'est pas le service de presse du Parti socialiste qui le dit, mais le message du Conseil fédéral, à la page 17. Ces circonstances justifient ainsi que soit reconnu, parallèlement à l'action individuelle de la personne concernée, le droit pour certaines organisations d'agir par voie judiciaire en leur nom propre.

Trois versions modifiant le projet du Conseil fédéral vous sont présentées, et je vous invite, au nom du groupe socialiste, à soutenir celle de la majorité de la commission. Inutile, en effet, d'accorder un quelconque crédit à la proposition de minorité II (Sandoz) qui, par son refus de voir figurer une telle disposition dans la loi, ne privilégie qu'une vision purement théorique et professorale de la situation ou, comme ses cosignataires, défend des intérêts patronaux étroits. C'est une manière détournée de dire qu'on ne veut pas d'une loi en matière d'égalité, car, après avoir refusé l'entrée en matière, on saborde la loi dans sa disposition fondamentale.

En ce qui concerne les critères désignant les organisations ayant qualité pour agir, la proposition de la majorité a repris exactement ce qui a été fixé récemment dans la loi fédérale contre la concurrence déloyale, à son article 10 alinéa 2 lettre b. Nous évitons ainsi une nouvelle et longue discussion et réalisons une égalité de définition qui se justifie pleinement, sans recourir à des délais arbitraires.

Autre aspect, le Conseil fédéral a choisi, pour réaliser à cet article l'objectif légitime de l'égalité des droits, une voie de compromis. En effet, il persiste toujours la possibilité d'une action privée de la personne concernée qui ne craint pas de s'exposer, mais elle peut être relayée par celle d'une organisation, avec cette nouvelle disposition. Malgré le caractère évident d'intérêt public de la démarche, le Conseil fédéral a cependant renoncé à l'instruction par l'autorité, par le Bureau de l'égalité entre femmes et hommes, par exemple. C'est déjà une réserve importante. La qualité pour agir des organisations est dès lors la seule possibilité d'examiner des discriminations à large échelle. Les législations d'autres pays reconnaissent aussi la qualité pour agir des organisations professionnelles, voire même celle des autorités. Le fait d'avoir prévu un droit d'action propre des organisations, indépendant du consentement de la personne concernée, est tout à fait justifié pour les motifs que j'ai déjà évoqués.

Dès lors que l'on ferait dépendre le droit d'agir de l'organisation du consentement des travailleurs concernés, ce droit équivaldrait, dans la pratique, à n'accorder aux organisations, qu'un simple droit de représentation. Cette solution, en définitive, serait plus restrictive que le droit d'action dont bénéficient actuellement les organisations, en vertu de la jurisprudence du Tribunal fédéral. Et cela est une régression absolument inacceptable. De plus, l'organisation se verrait confrontée à des difficultés pratiques considérables si l'une ou l'autre des personnes concernées retirait son consentement.

Le fait que le Conseil fédéral ait subordonné la qualité pour agir des organisations à la condition que l'issue du procès affecte vraisemblablement un nombre considérable de rapports de travail, garantit – M. le conseiller fédéral nous donnera une explication tout à l'heure concernant la proposition Brunner Christiane – que l'organisation défendra un intérêt général et ne se focalisera pas sur un cas individuel. Dans l'esprit de cet article et en pratique, les organisations seront appelées à défendre, non seulement les intérêts privés des travailleurs concernés, mais aussi l'intérêt public que représente la réalisation effective de l'égalité entre femmes et hommes.

En ce qui concerne la proposition Spoerry, une remarque tout d'abord concernant le français: le terme d'action en constatation de droit est plus approprié que celui de plainte. M^{me} Spoerry nous apporte une précision qui entre dans cette loi, ce qui constitue déjà une pratique, mais si cela peut rassurer les représentants de la minorité I, nous nous rallions à cette proposition dans le souci de réunir un consensus.

En ce qui concerne la proposition Loeb François, la protection de la personnalité a déjà été ancrée dans une loi spéciale. On ne voit pas tellement la raison de le répéter, mais, là encore, les explications de M. Koller, conseiller fédéral, seront importantes.

Bühlmann Cécile (G, LU): Dieser Artikel 6 ist ja einer der vier Hauptpfeiler des Gesetzesentwurfes. Ich denke auch, dass Frau Sandoz deshalb mit wirklich kriegerischem Geschütz dagegen auffährt. Dieser Hauptpfeiler will das grösste Hindernis, nämlich den riesigen psychischen Druck, der auf Frauen lastet, die Lohnklagen machen, überwinden helfen. Der Druck

und die Angst vor dem Geächtet- und Ausgeschlossen sein sind ja, das wissen wir inzwischen, die Hauptursache, dass von den Frauen trotz einer statistisch nachgewiesenen durchschnittlichen Lohndiskriminierung von 30 Prozent in den Jahren seit 1981 nur gerade eine Handvoll Lohnklagen angestrengt worden sind. Das ist auch der Grund, weshalb die meisten Frauen, die Klage erhoben haben, nicht mehr an ihrem Arbeitsplatz sind, denn wenn ihnen nicht gekündigt worden ist, haben sie es selber nicht mehr ausgehalten.

Herr Reimann Maximilian, für die Frauen, die monatlich um durchschnittlich 1000 Franken geprellt werden, ist es schliesslich nicht relevant, ob das aus Gründen indirekter Diskriminierung geschieht oder aus erklärbaren Gründen (weniger lang im Arbeitsprozess, kürzere Ausbildungszeiten usw.). Tatsache bleibt: Sie verdienen durchschnittlich 1000 Franken weniger im Monat. Eine neue Untersuchung, die letzte Woche von der Universität Bern publiziert worden ist, hat das wieder festgestellt. Das ist einfach einmal zur Kenntnis zu nehmen.

Mit der Möglichkeit, dass eine Organisation stellvertretend für die Frauen eine Diskriminierungsklage einreichen kann, sollen nun in Zukunft solche Missstände verhindert werden. Es geht eben gerade nicht darum, wie in einer Arbeitgeberzeitung stand oder wie Frau Zölch gegenüber der «Annabelle» gesagt hat oder wie vorhin Herr Stamm Luzi behauptet hat, Frauen gegen ihren Willen an die Öffentlichkeit zu zerren, sondern das Gegenteil ist der Fall: Frauen soll der Schutz der Anonymität gegeben werden, damit sie nicht als Individuum an die Öffentlichkeit gezerrt werden können, denn wenn sie ihr Einverständnis geben müssen, ist ihre Anonymität nicht mehr gewährleistet. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes ist ja auch nicht eine individuelle, sondern eine strukturelle Angelegenheit. Deshalb geht es nicht um eine individuelle Diskriminierung, sondern um eine repräsentative oder typische aufgrund des Geschlechtes.

Hat das Gericht eine Diskriminierung festgestellt, muss ja die einzelne Person eine Leistungsklage nachreichen, wenn sie individuell zu ihrem Recht kommen will. Es geht bei einem Verbandsbeschwerderecht lediglich darum, dass ein Verband eine Feststellungsklage einreichen kann – nicht, wie das immer wieder behauptet wird, eine Leistungsklage.

Aus all diesen Gründen ist es absurd, das Einverständnis der Betroffenen als Vorbedingung für eine Verbandsbeschwerde zu verlangen. Damit verkommt auch dieser Artikel zu Makulatur, und die Minderheit I (Allenspach) müsste konsequenterweise wie die Minderheit II (Sandoz) die Streichung des ganzen Artikels verlangen. In der Form, wie sie das vorschlägt, ist dieser Artikel ein unbrauchbares, «zahnloses» Gebilde, das niemandem etwas nützt, ist er reine Augenwischerei.

Deshalb bitte ich Sie, die Anträge der Minderheit I und der Minderheit II abzulehnen und dem Bundesrat zuzustimmen.

Zu den Anträgen Loeb François und Spoerry möchte ich sagen, dass sie für uns Selbstverständlichkeiten beinhalten; deshalb fällt es uns schwer, einzusehen, wieso das im Gesetz festgeschrieben werden soll. Diese Anträge Sie drücken unterschiedlich natürlich wieder genau das Misstrauen aus, von dem wir in der ganzen Kommissionsberatung sehr viel gespürt haben – als ob Frauen nur darauf warten würden, die Arbeitgeber mit einer Prozesslawine einzudecken! Deshalb bitten wir Sie, diese beiden Anträge abzulehnen.

Die Anträge Goll, Brunner Christiane und Robert gehen in die Richtung der von uns gewünschten Verbesserungen des bundesrätlichen Kompromisses. Ich habe in meinem Eintretensvotum darauf hingewiesen, welches unser «Wunschgesetz» gewesen wäre. Diese drei Elemente gehen in die richtige Richtung, deshalb bitten wir Sie, diesen drei Anträgen zuzustimmen.

Reimann Maximilian (V, AG): Die SVP-Fraktion steht dem Klage- und Beschwerderecht von Verbänden und Organisationen grundsätzlich skeptisch bis ablehnend gegenüber.

Die Mehrheit unserer Fraktion unterstützt deshalb den Antrag der Minderheit II (Sandoz), also den Streichungsantrag. Sollte dieser Antrag unterliegen, dann treten wir für ein kollektives Klage- und Beschwerderecht ein, das nur mit dem Wissen und dem Einverständnis der betroffenen Personen ausgeübt

werden kann. Auf dieser Linie liegt der Antrag der Minderheit I (Allenspach), bei extensiver Auslegung auch der Antrag Spoerry.

Was für unsere Fraktion nicht in Frage kommt, ist eine Carte blanche, eine Freikarte für Verbände und Organisationen, um ohne Einverständnis der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen einen Arbeitgeber eine Diskriminierungsklage führen zu können. Ein solches Klagerecht wäre stossend – stossend gegenüber der Belegschaft eines Unternehmens und insbesondere den Betroffenen gegenüber, stossend aber auch gegenüber einem Arbeitgeber. Ein solches Klagerecht, ohne Einverständnis der Direktbetroffenen, fördert das Misstrauen im Betrieb, wirkt sich negativ auf das Betriebsklima und ebenso auf die Motivation der Belegschaft aus. Völlig daneben liegt in dieser Hinsicht die Vorlage des Bundesrates. Hier wurde einseitig radikalfeministischen Begehren Folge geleistet. Ich bin froh, dass niemand in der Kommission und offenbar auch niemand hier im Plenum die Fassung des Bundesrates tel quel aufgenommen hat.

Die Fassung der Mehrheit ist etwas besser, was die Kriterien anbetrifft, die an eine klageberechtigte Organisation gerichtet sind. Der Antrag der Mehrheit bleibt aber schlecht und ist deshalb ungenügend, weil mit der Persönlichkeit der Betroffenen – ich formuliere es jetzt einmal etwas pikant – wie in einem totalitären Staat umgesprungen wird.

Es darf doch nicht sein, dass die Eigeninteressen von gewissen Organisationen höher eingestuft werden als der individuelle Wille von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern! Diese Organisationen können doch bei der Vorbereitung beratend und unterstützend im Hintergrund mitwirken und damit ihre Daseinsberechtigung immer noch ausreichend unter Beweis stellen.

Im Licht dieser Aspekte ist der Antrag der Minderheit II (Sandoz) die beste Lösung. Akzeptabel wären für uns als zweitbeste Lösung auch der von Herrn Stamm Luzi begründete Antrag der Minderheit I (Allenspach) oder auch der Einzelantrag Spoerry.

Abzulehnen gilt es aber unter allen Umständen den Antrag Robert. Es hätte gerade noch gefehlt, wenn mit kantonalen Steuergeldern Arbeitgeber und Arbeitnehmer gerichtlich gegeneinander ausgespielt werden könnten!

Iten Joseph (C, NW): Die CVP-Fraktion akzeptiert grundsätzlich den Anspruch der Organisationen auf ein Klage- und Beschwerderecht. Wer diesen Anspruch akzeptiert, hat bei der jetzigen Antragslage im Grunde genommen nur noch die Auswahl zwischen der Mehrheit und der Minderheit I (Allenspach) oder allenfalls einer Korrektur im Sinne des Antrages Spoerry. Frau Spoerry, unserer Meinung nach ist Ihr Antrag der Versuch einer Lösung zwischen diesen beiden Standpunkten. Das Problem ist nur das: Unseres Erachtens wäre die von Ihnen beantragte Bestimmung, wenn wir sie annähmen, eine Art Lex imperfecta, weil sie ja nichts über die Konsequenzen aussagt.

Weil wir uns hier nur im Bereich der Feststellungsklagen und nicht im Bereich der Leistungsklagen bewegen, ist die Differenz zwischen Minderheit I und Mehrheit unserer Meinung nach nicht so gross. Der erste Punkt, der sich auf die Dauer als Voraussetzung der Klageberechtigung bezieht – dass eine Organisation schon seit mindestens drei Jahren bestanden haben muss –, wird kaum sehr einschränkend sein. Man kann davon ausgehen, dass in vielen Kantonen – wenn man dann die Litispensenz am Bundesgericht noch dazurechnet – die meisten dieser Fälle erst dann zur definitiven Beurteilung kommen, wenn die klagende Organisation bereits drei Jahre existiert hat. Eine solche Organisation könnte auch mit der formellen Klage zwei bis drei Jahre zuwarten.

Wie bereits gesagt: Unsere Fraktion wird der Mehrheit zustimmen. Ich will aber auch sagen, dass einige von uns – zum Teil sind sie ja auch auf der Fahne angeführt – für den Antrag der Minderheit I Sympathie haben, und zwar wegen dem letzten Kriterium, dem Einverständnis der betroffenen Person.

Ich kann mir aber durchaus vorstellen, dass sich in der Praxis eine Organisation, die eine Feststellungsklage wegen einem Diskriminierungssachverhalt in diesem Bereich anstrengt, in jedem Fall mit der betroffenen Person unterhalten muss.

Wenn sie ein solches Verfahren gegen den Willen der betroffenen Person durchführen würde, würde das als Argument der beklagten Seite den Richter veranlassen, mit Bezug auf die Ansprüche, welche eine erfolgreiche Feststellungsklage zur Folge hat, eher zurückhaltend zu sein. Wir glauben also, dass im Ergebnis kein grosser Unterschied bestehen wird, ob Sie nun der Mehrheit oder Minderheit zustimmen. Die Mehrheit der CVP-Fraktion wird der Kommissionsmehrheit folgen.

Scherrer Jürg (A, BE): 25 bis 30 Prozent könnten oder sollten die Frauen angeblich mehr verdienen, wenn es nach pseudowissenschaftlichen Untersuchungen ginge. Frau Bühlmann, selbst wenn Sie diese Behauptung noch tausendmal wiederholen, wird sie nicht richtiger. Es werden nämlich Äpfel mit Birnen verglichen. Aber es spielt an und für sich gar keine Rolle, ob diese Zahl stimmt oder nicht. Sie steht als Wahrheit einzig für die Verbände im Raum.

Jetzt einige Überlegungen, wie das dann in der Praxis aussehen wird: Wenn Verbände ein Klagerecht erhalten und diese von der heute aufgestellten Behauptung ausgehen, Frauen könnten 25 bis 30 Prozent mehr verdienen, dann wird es Klagen «hageln». Dann wird nämlich jeder Betrieb in der Schweiz erst einmal vorsorglich verklagt. Aufgrund der Beweislastumkehr, wie Sie sie in Artikel 5 beschlossen haben, muss jeder Betrieb nachweisen, dass dieser Lohnunterschied von 25 bis 30 Prozent nicht bestehe bzw. dass also keine Lohndiskriminierung vorliege. Frau Bühlmann, übernehmen Sie die Verantwortung für die wirtschaftlichen Folgen? Sie übernehmen sie nicht! Sie überlassen das der Wirtschaft. Ihnen ist die Wirtschaft «wurst». Die Wirtschaft wird bezahlen, und das Volk wird bezahlen. Reichen Ihnen eigentlich 5 oder 6 Prozent Arbeitslose noch nicht? Wie viele Arbeitslose wollen Sie noch, 10 Prozent, 15 Prozent, 20 Prozent?

Wann hört man in diesem Land endlich damit auf, solche Gesetze zu machen, ständig die Verbandsbeschwerderechte zu erweitern und unserer Wirtschaft Knüppel zwischen die Beine zu werfen? Ich frage mich, wann dieser Rat endlich erwacht und mit diesem faulen Zauber der Verbandsbeschwerderechte aufhört.

Wenn dann zudem ein Verbandsbeschwerderecht möglich ist, ohne dass die angeblich oder auch tatsächlich Betroffenen damit einverstanden sein müssen, ist das eine krasse Missachtung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen. Da bin ich mit Kollege Reimann Maximilian einverstanden: Das sind Züge eines totalitären Staates. Wenn die Betroffenen nicht mehr gefragt werden müssen und über ihren Kopf hinweg Klagen angestrengt werden können, sind das – ich wiederhole es – Züge eines totalitären Staates, die eines freiheitlichen Rechtsstaates, wie die Schweiz angeblich noch einer sein soll, völlig unwürdig sind.

Die Fraktion der Auto-Partei wird in erster Priorität einstimmig die Minderheit II (Sandoz) unterstützen. Wir sind gegen die Verbandsbeschwerderechte, weil sich diese in der Praxis nicht bewähren. Auch da: Sie können tausendmal das Gegenteil behaupten, es wird trotzdem nicht wahr.

Gegebenenfalls werden wir die Minderheit I (Allenspach) unterstützen, es soll mindestens das Einverständnis der Betroffenen verlangt werden, wenn schon geklagt wird.

Wenn Sie der Mehrheit zustimmen, stimmen Sie bitte auch dem Antrag Spoerry zu.

Fasel Hugo (C, FR): Ich möchte kurz zum Votum, das Frau Sandoz in diesem Saal abgegeben hat, Stellung nehmen.

Frau Sandoz hat festgestellt, dass die Arbeitnehmerorganisationen mit Artikel 6 eine «machine de guerre», eine Kriegsmaschine, für sich beanspruchten. Ich bitte Sie, Frau Sandoz, auf solche furchtbaren Vergleiche in dieser Frage zu verzichten.

Das Recht auf Feststellungsklage mit einer «machine de guerre» zu vergleichen finde ich eine Unterstellung, einen Fehltritt schlimmster Art. Wenn Frau Sandoz den Arbeitnehmerinnen-Organisationen auch noch vorwirft, sie wollten nichts anderes als «le désordre dans le monde du travail» – zu

deutsch: die absolute Unordnung in der Arbeitswelt –, ist diese Behauptung ebenfalls fernab jeder Realität, am Rande der Lächerlichkeit.

Ich empfinde das als eine Ohrfeige für all jene Krankenschwestern, die wir mit unserer Organisation in Zürich während Jahren begleitet haben, damit sie endlich zu ihren Rechten kommen. Das ist eine Ohrfeige.

Je vous en prie, Madame Sandoz, descendez donc de vos nuages, quittez votre monde artificiel, votre monde de privilège, et mettez les pieds sur terre dans l'intérêt des femmes! (Beifall)

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Nachdem der parlamentarische Sturmwind über diesen Artikel 6 hinweggebraust ist, darf ich Ihnen noch einmal den Sinn des Gleichstellungsgesetzes in Erinnerung rufen.

Was ist der Sinn des Gleichstellungsgesetzes? Der Sinn ist, dafür zu sorgen, dass Frau und Mann einander gleichgestellt werden, schergewichtig im Erwerbsleben. Was ist die Realität der letzten 15 Jahre? Dass im Rahmen dieser Gleichstellung ganz langsame Fortschritte gemacht wurden, dass die Frauen, die allein klagen, einen mühseligen Weg gehen, dass es jahrelang geht, dass es teuer wird. Wer läuft eigentlich als Arbeitgeberin oder als Arbeitgeber Gefahr, aufgrund dieses Gesetzes belangt zu werden? Gefahr laufen nur diejenigen, die in ihrem Betrieb auch heute noch in irgendeiner Form diskriminieren, die hauptsächlich Frauen – es können auch einmal Männer sein – lediglich aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligen!

Herr Scherrer Jürg, Sie wollen uns doch nicht weismachen, dass die ganze schweizerische Wirtschaft heute noch in allen möglichen Formen diskriminiert. Das ist doch nicht so! Es gibt Branchen, die schon 1981, als der Gleichberechtigungsartikel angenommen wurde, gesagt haben: So, Schluss mit den Lohnunterschieden, wir gleichen das an. Es gibt x Beispiele, dass Benachteiligungen abgeschafft wurden. Es geht nur ausserordentlich langsam.

Damit die Frauen – oder auch einmal die Männer – diesen mühseligen Weg nicht allein gehen müssen, wird Ihnen mit diesem Gesetz das Verbandsklagerecht vorgeschlagen; es wird Ihnen dies im schmalen Rahmen der Feststellungsklage vorgeschlagen. Sie haben auch in x anderen Bereichen Interessengruppierungen, die Verbandsklagen lancieren, um ihre Lage zu verbessern. Hier sind es jene Organisationen, welche die Gleichstellung von Frau und Mann fördern wollen, jene Organisationen, die die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren wollen, die eine Benachteiligung feststellen lassen können.

Es ist nicht so, dass jede Feststellungsklage automatisch eine Leistungsklage nach sich ziehen muss. Man kann sich absolut vorstellen, dass eine Feststellungsklage Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu bringt, die Verhältnisse zu ändern.

Ich werde die Ausführungen zum Thema Persönlichkeitschutz Herrn Bundesrat Koller überlassen. Er wird sich mit den Argumenten von Herrn Stamm Luzi und von Herrn Loeb François besonders auseinandersetzen.

Zur Formulierung der Mehrheit – die ich Ihnen nach wie vor empfehle –, dass sich die Feststellungsklage voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken müsste: Es geht darum, und das kann auf vielfältige Art und Weise geschehen, dass das Resultat des vorliegenden Verfahrens, das sich an einem Einzelfall oder an mehreren Fällen orientieren kann, eine Auswirkung auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen haben wird, die sich nicht auf denselben Betrieb beziehen müssen. Denken Sie an die Kindergärtnerinnen, an die Hauswirtschaftslehrerinnen, an die Arbeitsschullehrerinnen des Kantons Basel. Das wirkt sich nun auf diesen Berufsstand aus. Da wird man über die Bücher gehen müssen. Denken Sie aber auch an alle Frauen, die – weil sie in einem ungewöhnlichen Betrieb sind – als Frauen nicht in eine neue Funktion befördert werden. Ich denke jetzt an die erste Polizeioffizierin, ich denke an die erste Maurerpolierin. Wenn ein solcher Nichtbeförderungsprozess durchgezogen wird und es sich zeigt, dass eine Diskriminierung vorliegt, dann wirkt sich das auf Kind und Kindeskind aus. Denken Sie an

Lohnprozesse, bei denen festgestellt wird, dass aufgrund von Arbeitsplatzbewertungen ganz versteckte Diskriminierungen vorliegen. Das wirkt sich auch auf weitere Arbeitsverhältnisse aus. Denken Sie an Verhältnisse, wo einfach zuerst einmal verheirateten Frauen gekündigt wird. Auch da kann eine Diskriminierung festgestellt werden. Das wirkt sich aus.

Die Meinung ist hier: Es soll nicht von einer Organisation ein Prozess für eine einzelne Frau aufgrund ihrer persönlichkeitspezifischen Argumente geführt werden, sondern es sollen Benachteiligungen festgestellt werden, so dass das Feststellungsurteil vielen Frauen in ihrem weiteren beruflichen Leben von Nutzen sein kann.

Zu den Anträgen: Die Anträge auf der Fahne sind klar. Die Mehrheit empfiehlt Ihnen Ablehnung der Anträge der Minderheit I (Allenspach) und der Minderheit II (Sandoz).

Zum Antrag der Minderheit II ist zu sagen, dass wir dieses Instrument wollen; wir wollen, dass Organisationen, die sich für die Gleichstellung einsetzen, nicht nur beraten und beruhigen, sondern auch kämpfen können.

Zum Antrag der Minderheit I ist zu sagen, dass wir dieses Argument «mindestens drei Jahre» für nicht sehr relevant halten. Wenn es Organisationen «von nationaler oder regionaler Bedeutung» sein müssen, existieren diese in der Regel mindestens seit zwei, drei Jahren; sie werden ja nicht von ihrer Gründung an sofort nationale Bedeutung haben.

Das Problem «mit dem Einverständnis der betroffenen Personen» überlasse ich – im Zusammenhang mit dem Persönlichkeitsschutz – Herrn Bundesrat Koller.

Der Antrag Spoerry lag uns in der Kommission nicht vor. Er bezieht sich auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeberinnen, Arbeitgebern und klageberechtigter Organisation. In den Ausführungen von Herrn Iten Joseph schien mir ein Missverständnis vorzuliegen. Es geht um das Verhältnis zwischen klageberechtigter Organisation und Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollen die Möglichkeit erhalten, Stellung zu diesem Vorwurf der Diskriminierung zu nehmen. Da der Antrag Spoerry der Kommission nicht vorlag, kann ich nur persönlich dazu Stellung nehmen. Ich möchte Ihnen empfehlen, diesen Antrag anzunehmen. Es scheint mir im Sinne des Arbeitsfriedens sehr sinnvoll, dass man sich zuerst einmal zusammensetzt und so unter Umständen eine Klage vermeidet, und es bildet eine Parallele zu dem, was wir in Artikel 11 Absatz 2bis (neu) für die Schlichtung von Streitigkeiten im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen vorsehen möchten.

Zum Antrag Loeb François wird Herr Bundesrat Koller Stellung nehmen.

Was den Antrag Brunner Christiane betrifft, habe ich ausgeführt, warum das Verfahren voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen eine Auswirkung haben wird, warum wir das akzeptieren. In diesem Sinne muss ich Ihnen empfehlen, den Antrag Brunner Christiane abzulehnen.

Der Antrag Goll lag uns auch nicht vor. Weil er dem System der Verbandsklage, welche als Unterlassungsklage oder Feststellungsklage gedacht ist, nicht entspricht, muss ich Ihnen empfehlen, auch ihn abzulehnen. Es ist nicht sehr sinnvoll, dass wir diesen Verbänden noch die Möglichkeit geben, in eigenem Namen Ansprüche für die Betroffenen geltend zu machen; das würde das System sprengen.

Ich kann Ihnen also nach wie vor nur empfehlen, sich für die Mehrheit und den Antrag Spoerry auszusprechen und allenfalls den Antrag Loeb François als Ergänzung anzunehmen.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: Nous avons tout à l'heure, à l'article 5, limité l'allègement du fardeau de la preuve pour les discriminations fondées sur le salaire. A partir de là, il faut être conscient que dans le domaine salarial, précisément, il y a encore un grand nombre de discriminations. Si on veut réellement lutter contre ces discriminations salariales, il faut se donner des instruments, et c'est dans cet esprit que la majorité de la commission vous propose d'accorder cette qualité d'agir aux organisations. En effet, il s'agit d'un instrument indispensable à l'application d'une politique plus active de promotion de la condition féminine, en particulier dans le domaine professionnel.

Je répondrai à M^{me} Sandoz, porte-parole de la minorité II, qui propose de biffer purement et simplement l'article 6, en reprenant une phrase célèbre: tout ce qui est excessif est insignifiant.

J'en viens, maintenant, aux différentes propositions en précisant que ces propositions n'ont pas été débattues au sein de la commission. Par conséquent, j'exprime ici un avis plutôt personnel.

Tout d'abord, la proposition Spoerry. Madame Spoerry, je pense qu'il y a lieu, certainement, de revoir d'abord la traduction française du texte, mais ça, c'est une affaire qui peut être laissée aux soins de la Commission de rédaction. Quant au fond, je dirai, à l'instar de M^{me} Stamm Judith, que votre proposition pourrait être acceptée par le Conseil national, car elle apporte un plus dans le sens positif d'améliorer les relations entre les partenaires sociaux dans ce domaine de lutte contre les discriminations salariales. Je pense qu'il est préférable de régler les problèmes à l'amiable plutôt que d'aboutir à des confrontations. Cela me paraît être dans l'intérêt à la fois des femmes et des entreprises. C'est la raison pour laquelle, j'appuie aussi votre proposition.

Quant à la proposition Loeb François, qui a été reprise par M. Stamm Lutz, je crois qu'elle soulève un problème capital de la protection de la personnalité. Plusieurs intervenants ont dit tout à l'heure qu'il y avait une loi fédérale sur la protection des données et que, par conséquent, il n'était pas nécessaire d'introduire cette disposition dans cette loi. D'autre part, la proposition se rapporte ici aux plaintes collectives, mais on doit, bien sûr, avoir le même souci, Monsieur Loeb, pour les plaintes individuelles. Tout à l'heure, M. Koller, conseiller fédéral, donnera une réponse à votre question, mais votre souci est primordial.

Concernant la proposition Goll, je me réfère, Madame Goll, à la réponse qui a été donnée par M^{me} Stamm Judith et, sur la base des travaux de la commission, je dois vous dire qu'on ne peut pas accepter votre proposition.

Ensuite, la proposition Brunner Christiane: en fait, vous voulez supprimer le membre de phrase qui dit qu'il faut que ça concerne un nombre important de rapports de travail. C'est précisément ce que veut le Conseil fédéral et ce que veut la majorité de la commission. Par conséquent, je ne puis pas, au nom de la commission, accepter cette proposition d'amendement et je vous propose de rejeter la proposition Brunner Christiane. En fait, il faut qu'il y ait des problèmes d'intérêt général, des problèmes de principe qui se rapportent à un grand nombre de personnes pour accorder cette qualité d'agir aux associations. Pour les cas individuels, évidemment, il y a la procédure individuelle qui doit entrer en jeu et là je fais allusion, notamment, aux problèmes qui peuvent se poser dans les petites et moyennes entreprises. Donc, il faut qu'il y ait un intérêt collectif pour accorder ce droit d'agir aux organisations. C'est l'esprit du projet du Conseil fédéral et de la proposition de la majorité de la commission.

Quant à la proposition Robert, le Conseil fédéral et la majorité de la commission n'ont pas voulu donner cette compétence au Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Par souci de cohérence, simplement du point de vue formel, il faudrait procéder de la même manière pour les bureaux cantonaux de l'égalité en sachant aussi que, malheureusement, il n'y en a pas dans tous les cantons en Suisse. Sur le fond, la majorité de la commission pense qu'il est préférable de ne pas donner cette compétence aux bureaux cantonaux de l'égalité par souci d'efficacité en limitant le rôle de ces bureaux à des actions de promotion en faveur de la condition féminine plutôt que de leur accorder un pouvoir d'intervenir directement dans les rapports de travail. C'est ça le sens de la décision prise par la majorité de la commission. C'est la raison pour laquelle, je vous invite aussi à refuser la proposition Robert.

Enfin, il y a deux propositions de minorité: la proposition de minorité I (Allenspach) et la proposition de minorité II (Sandoz).

Pour la minorité I, dont je fais partie, le souci était de ne pas tenter des actions sans l'accord des personnes concernées. Je dois reconnaître que la formulation qui est faite ici par la minorité I n'est pas tout à fait satisfaisante – l'accord de com-

bien de personnes est-il nécessaire pour que la plainte puisse être déposée? —, tout n'est pas réglé à satisfaction.

Je crois, personnellement, qu'on pourrait se rallier à la proposition de la majorité, avec l'amendement Spoerry, en espérant que le Conseil des Etats puisse trouver une réponse satisfaisante au principe du respect de l'accord des personnes concernées.

Enfin, il faut combattre la proposition de minorité II, parce que, si l'on veut faire quelque chose dans ce domaine, il faut, je le répète, se donner des moyens d'action.

Koller Arnold, Bundesrat: Bei Artikel 6 geht es wirklich um das Grundkonzept des Gesetzes. Es geht um die Frage: Mit welchen rechtlichen Mitteln wollen wir die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann sicherstellen?

Der Bundesrat hat ganz bewusst einen privatrechtlichen Ansatz gewählt, d. h., es soll in erster Linie Sache der betroffenen Arbeitnehmerinnen selber sein, sich für ihr Recht zu wehren. Aber nun wissen wir, dass viele Arbeitnehmerinnen zögern, sich persönlich für die Durchsetzung ihrer Rechte einzusetzen. Sie befürchten, wenn sie dies mittels Individualklage tun, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, sich zu isolieren und zu exponieren. Wenn man davon ausgeht, dass wirklich ein öffentliches Interesse an der Realisierung dieses Gleichberechtigungsgrundsatzes besteht, kann man es — angesichts dieser faktischen Ausgangslage und der vielfachen Hürden gegenüber der Individualklage und beim Verzicht auf die Behördenklage — nicht einfach bei der Individualklage belassen.

Diesbezüglich muss ich der Minderheit II (Sandoz) — insbesondere auch Herrn Reimann Maximilian — ganz klar sagen: Wenn Sie die Frauen angesichts dieser sozialen Benachteiligung, in der sie heute immer noch leben, einfach auf ihr individuelles Klagerecht verweisen, dann habe ich schon Zweifel, ob es Ihnen mit dem Zweckartikel des Gesetzes wirklich ernst ist: Es geht konzeptionell nicht mehr auf. Wenn man einerseits, zu Recht, sagt, es soll keine Behördenklage geben, muss man andererseits logischerweise bei Grundsatzfragen wenigstens den privaten Organisationen die Möglichkeit geben, sich für diese im öffentlichen Interesse liegende Gleichberechtigung einzusetzen.

Deshalb muss ich Sie dringend bitten, den Antrag der Minderheit II abzulehnen.

Zur Minderheit I (Allenspach), Herr Stamm Luzi hat den Antrag begründet. Herr Stamm, ich muss Ihnen eine Gretchenfrage stellen. Wir erlassen hier ein Gesetz zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann: Wollen Sie bei der Auswahl der Mittel zur Durchsetzung dieses Zieles mit diesem Antrag hinter das heute geltende Recht zurückgehen? Das nimmt Ihnen doch niemand ab.

Die bundesgerichtliche Rechtsprechung geht heute schon klar weiter als Ihr Minderheitsantrag. Das Bundesgericht hat in seinen Entscheiden wiederholt festgehalten, dass das Klagerecht von Berufsorganisationen nicht vom Einverständnis der Betroffenen abhängig ist. Und Sie wollen nun hier eine zusätzliche Bedingung einführen, die hinter das geltende Recht zurückgeht! Ich meine, da müssten Sie wirklich noch einmal auf Artikel 1 zurückkommen. Ich kann mir einfach nicht vorstellen, wie man ein Gleichstellungsgesetz mit Mitteln realisieren kann, die hinter das heutige Recht zurückgehen.

Ich möchte Sie daher dringend bitten, auch den Antrag der Minderheit I abzulehnen.

Dagegen kann ich ohne weiteres der Mehrheit der Kommission zustimmen. Dass man das zeitliche Element hier durch das Element «von nationaler oder regionaler Bedeutung» ersetzt, macht meines Erachtens keine grosse Differenz aus. Ich bin ohne weiteres bereit, der kleinen Änderung zuzustimmen, die die Mehrheit der Kommission beantragt.

Zum Antrag Spoerry: Frau Spoerry ist erfreulicherweise für das Verbandsklagerecht, möchte aber festgehalten haben, dass dem betroffenen Arbeitgeber vorher Gelegenheit gegeben wird, Stellung zu nehmen. Ich persönlich halte das an sich für eine Selbstverständlichkeit. Ich war schon immer der Meinung, dass die politische Kultur unseres Landes darin besteht, dass man zuerst miteinander spricht, bevor man einander beim Gericht einklagt. Aber ich musste letzte Woche und muss

jetzt auch diese Woche zur Kenntnis nehmen, dass wir leider die Gesetze je länger, je mehr mit «Angstklauseln» anfüllen müssen; das scheint Ausdruck des heutigen sozialen und gesellschaftlichen Klimas in unserem Lande zu sein. Weil es sich hier wirklich um eine Selbstverständlichkeit handelt, habe ich nichts dagegen, wenn das im Gesetz verankert wird.

Zum Antrag Loeb François: Herr Loeb möchte im Rahmen der Verbandsklage — die er erfreulicherweise auch bejaht — die Wahrung des Persönlichkeitsschutzes gesichert haben. Herr Loeb, wenn ich Sie richtig verstanden habe, geht es Ihnen nicht darum, das Element des Einverständnisses gemäss Minderheit I in einer neuen Form hineinzunehmen.

Ihr Anliegen ist durchaus legitim: Die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und auch der Datenschutz müssen natürlich im Rahmen dieser Diskriminierungsklagen gewahrt bleiben. Beide Anliegen sind legitim. Wir haben das auch als implizite Vorbehalte aufgefasst; ich bin aber gerne bereit, im Hinblick auf die Beratungen im Zweitrat die konkrete Durchführung dieses an sich selbstverständlichen Prinzips noch einmal vertieft zu analysieren. Ihr Antrag scheint uns auch insofern überflüssig zu sein, als wir der Meinung sind, dass die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und auch der Datenschutz im Rahmen dieses Gesetzes eindeutig gewährleistet sein müssen.

Zum Antrag Brunner Christiane: Frau Brunner hat offenbar vor allem ein Interpretationsanliegen. Was wir im Rahmen der Verbandsklage mit dem Nachsatz «wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird» meinen, scheint ihr zu unklar zu sein. Wir möchten hier festgehalten haben, dass die Verbandsklage nicht zur Durchsetzung von Individualinteressen dienen soll, sondern die Verbandsklage dient zur Durchsetzung von kollektiven Interessen, von Gruppeninteressen und von öffentlichen Interessen. Das heisst also, dass die Verbandsklage immer nur dann gegeben ist, wenn es sich um eine Frage von grundsätzlicher Bedeutung handelt, die über den konkreten Einzelfall hinausgeht. Das hängt in concreto immer von den Umständen des Einzelfalles ab; aber es ist ganz klar, dass es sich bei allen bekanntgewordenen Lohngleichheitsklagen, bei jener der Krankenschwestern in Zürich oder jener der Kindergärtnerinnen in Basel z. B., zweifellos immer um solche Grundsatzfragen gehandelt hat.

Um noch eine Abgrenzung auf die andere Seite vorzunehmen: Wenn eine Dozentin nicht als Professorin gewählt wird und wenn die Universität nicht generell Frauen als Professorinnen ablehnt, dann handelt es sich um einen individuellen Fall, wo es vor allem um die Qualitäten der entsprechenden Frau geht; hier wäre meiner Meinung nach eine Verbandsklage nicht möglich.

Das sind die positiven und negativen Präzisierungen, die ich Ihrem Antrag gegenüber einbringen kann, und ich wäre Ihnen dankbar, wenn Sie nach dieser Klärung Ihren Antrag zurücknehmen würden. Es kann nicht der Sinn der Verbandsklage sein, die Individualklage in jedem Fall zu substituieren. Es muss um eine Grundsatzfrage gehen.

Frau Goll, Sie schiessen mit Ihrem Antrag eindeutig übers Ziel hinaus, und zwar scheint mir hier eindeutig ein konzeptioneller Fehler vorzuliegen. Es ist udenkbar, dass ein Verband individuelle Lohnansprüche, Schadenersatzansprüche oder Genugtuungsansprüche ohne das ausdrückliche Einverständnis der Betroffenen einklagt, denn sonst würde ja sogar in die Rechte dieser einzelnen Arbeitnehmerinnen eingegriffen. Deshalb mussten wir rein konzeptionell die Verbandsklage auf die Feststellungsklage beschränken. Leistungsklagen sind hier vom ganzen Konzept her nicht möglich.

Zum Antrag Robert: Hier muss ich Ihnen klar Ablehnung empfehlen. Hier weichen Sie nun vom bundesrätlichen Konzept in die andere Richtung ab. Wir wollten bewusst keine Behördenklagen, wir wollen einen privatrechtlichen Ansatz, d. h. Individualklagen, und dort, wo diese nicht zum Zuge kommen, die privatrechtliche Verbandsklage.

Ich möchte Sie bitten, in diesem Sinne zu entscheiden.

Brunner Christiane (S. GE): Sur la base des explications données, en complément aux travaux de la commission et au mes-

sage du Conseil fédéral, qui me satisfont totalement, je puis retirer ma proposition.

Abs. 1 – Al. 1

Erste Eventualabstimmung – Premier vote préliminaire

Für den Antrag der Mehrheit	85 Stimmen
Für den Antrag Loeb François	84 Stimmen

Zweite Eventualabstimmung – Deuxième vote préliminaire

Für den Antrag Spoerry	149 Stimmen
Für den Antrag der Mehrheit	21 Stimmen

Dritte Eventualabstimmung – Troisième vote préliminaire

Für den modifizierten Antrag der Mehrheit	123 Stimmen
Für den Antrag Goll	53 Stimmen

Vierte, namentliche Eventualabstimmung

Quatrième vote préliminaire, par appel nominal

Für den modifizierten Antrag der Mehrheit stimmen:

Votent pour la proposition modifiée de la majorité:

Aguet, Bär, Baumann, Bäumlín, Béguelin, Bircher Peter, Bischof, Bodenmann, Borel François, Borradori, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bühlmann, Bühler Gerold, Bundi, Bürgli, Caccia, Carobbio, Caspar-Hutter, Cavadini Adriano, Cincera, Columberg, Comby, Couchepin, Danuser, de Dardel, David, Diener, Dormann, Dünki, Duvoisin, Eggenberger, Engler, Eyermann Christoph, Fankhauser, Fasel, von Felten, Fischer-Sursee, Gobet, Goll, Gonseth, Grendelmeier, Gross Andreas, Grossenbacher, Haering Binder, Hafner Rudolf, Hafner Ursula, Hämmerle, Heberlein, Herczog, Hess Peter, Hildbrand, Hollenstein, Hubacher, Jaeger, Jäggi Paul, Jeanprêtre, Jöri, Keller Anton, Kühne, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leu Josef, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Loeb François, Maeder, Marti Werner, Maspoli, Mauch Ursula, Meier Hans, Meier Samuel, Meyer Theo, Misteli, Nabholz, Oehler, Pini, Poncet, Rebeaud, Rechsteiner, Robert, Ruf, Ruffy, Schmid Peter, Schmidhalter, Schnider, Segmüller, Seiler Rolf, Spielmann, Spoerry, Stamm Judith, Steiger Hans, Strahm Rudolf, Suter, Theubet, Thür, Tschäppät Alexander, Tschopp, Vollmer, Wanner, Weder Hansjürg, Wick, Wiederkehr, Wyss Paul, Zbinden, Ziegler Jean, Züger, Zwygart (109)

Für den Antrag der Minderheit I stimmen:

Votent pour la proposition de la minorité I:

Äregger, Aubry, Baumberger, Berger, Bezzola, Binder, Blatter, Blocher, Bonny, Borer Roland, Bortoluzzi, Bühler Simeon, Camponovo, Chevallaz, Daepp, Deiss, Dettling, Dreher, Ducret, Eggly, Epiney, Fehr, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Frey Claude, Frey Walter, Friderici Charles, Fritschi Oscar, Früh, Giezendanner, Graber, Gros Jean-Michel, Gysin, Hari, Hegetschweiler, Hess Otto, Iten Joseph, Jenni Peter, Kern, Leuba, Maître, Mamie, Maurer, Miesch, Moser, Mühlemann, Müller, Narbel, Nebiker, Neuenschwander, Perey, Philippa, Reimann Maximilian, Rohrbasser, Ruckstuhl, Rutishauser, Sandoz, Savary, Scherrer Jürg, Scherrer Werner, Scheurer Rémy, Schmied Walter, Schwab, Schweingruber, Seiler Hanspeter, Stalder, Stamm Luzi, Steinegger, Steinemann, Steiner Rudolf, Stucky, Tschuppert Karl, Vetterli, Wittenwiler, Wyss William, Zölch (76)

Abwesend sind – Sont absents:

Allenspach, Darbellay, Gardiol, Giger, Keller Rudolf, Matthey, Mauch Rolf, Pidoux, Raggenbass, Rychen, Sieber, Steffen, Zisyadis, Zwahlen (14)

Präsidentin, stimmt nicht – Présidente, ne vote pas:

Haller (1)

Definitiv – Définitivement

Für den modifizierten Antrag der Mehrheit	125 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit II	58 Stimmen

Abs. 1bis – Al. 1bis

Robert Leni (G, BE): Ich habe bei der Begründung gesagt, ich könnte meinen Antrag zurückziehen, wenn die Fassung des Bundesrates respektive der Mehrheit Gnade finde. Dies ist nun der Fall, und ich ziehe meinen Antrag zurück.

Abs. 2 – Al. 2

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

Präsidentin: Über Artikel 7 haben wir schon vor einer Woche (9. Sitzung) abgestimmt.

Die Beratung dieses Geschäftes wird unterbrochen
Le débat sur cet objet est interrompu

93.024

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

Siehe Seite 480 hiervoor – Voir page 480 ci-devant

Art. 8*Antrag der Kommission**Mehrheit*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit I(Ducret, Allenspach, Borradori, Comby, Frey Claude, Iten Joseph, Reimann Maximilian, Sandoz, Vetterli, Zölch)
Streichen*Minderheit II*

(Allenspach, Borradori, Heberlein, Sandoz, Scherrer Jürg, Stamm Luzi, Vetterli)

Abs. 1, 2

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 3 (neu)

Machen mehrere Personen klageweise einen Anspruch auf Entschädigung erfolgreich geltend, so ist die Summe der einzelnen Entschädigungsansprüche auf sechs Monatslöhne begrenzt.

Art. 8*Proposition de la commission**Majorité*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minorité I(Ducret, Allenspach, Borradori, Comby, Frey Claude, Iten Joseph, Reimann Maximilian, Sandoz, Vetterli, Zölch)
Biffer*Minorité II*

(Allenspach, Borradori, Heberlein, Sandoz, Scherrer Jürg, Stamm Luzi, Vetterli)

Al. 1, 2

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 3 (nouveau)

Si plusieurs personnes obtiennent en justice le versement d'une indemnité, la somme des indemnités versées par l'employeur ne dépassera pas le montant correspondant à six mois de salaire.

Angenommen gemäss Antrag der Minderheit I
(vgl. Entscheid bei Art. 3 Abs. 2)*Adopté selon la proposition de la minorité I*
(voir décision à l'art. 3 al. 2)**Art. 9***Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Angenommen – Adopté***Art. 10***Antrag der Kommission**Abs. 1**Mehrheit*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit(von Felten, Bär, Bühlmann, Caspar-Hutter, de Dardel, Grendelmeier, Herczog, Leuenberger Moritz, Rechsteiner)
.... die Arbeitgeberin ist nichtig, wenn*Abs. 2**Mehrheit*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit

(Bühlmann, Bär, de Dardel, von Felten, Grendelmeier, Herczog, Leuenberger Moritz, Rechsteiner)

.... sowie zwölf Monate

Abs. 3

.... werden. Das Gericht kann die provisorische Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung der Kündigung erfüllt sind.

Abs. 4, 5

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 10*Proposition de la commission**Al. 1**Majorité*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minorité

(von Felten, Bär, Bühlmann, Caspar-Hutter, de Dardel, Grendelmeier, Herczog, Leuenberger Moritz, Rechsteiner)

.... par l'employeur est nulle lorsqu'elle

*Al. 2**Majorité*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minorité

(Bühlmann, Bär, de Dardel, von Felten, Grendelmeier, Herczog, Leuenberger Moritz, Rechsteiner)

.... pendant l'année qui suit

Al. 3

.... du congé. Le juge peut ordonner le réengagement provisoire du travailleur pour la durée de la procédure lorsqu'il est vraisemblable que les conditions de levée de la résiliation sont remplies.

Al. 4, 5

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Abs. 1 – Al. 1

Von Felten Margrith (S, BS), Sprecherin der Minderheit: In diesem Artikel geht es um Schikanekündigungen. Es geht darum, dass ein Arbeitgeber ohne begründeten Anlass die Kündigung ausspricht, nachdem sich die Arbeitnehmerin mit rechtlichen Mitteln, z. B. gegen Lohndiskriminierung, gewehrt hat. Der Sinn des Kündigungsschutzes besteht darin, dass die Durchsetzung der Lohngleichheit auch in einem laufenden Arbeitsvertrag, d. h. in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis, durchgesetzt werden kann. Angst vor Entlassung hat Frauen bisher nachweisbar davon abgehalten, ihre Rechte einzuklagen. Es ist kein Zufall, dass von allen bisherigen Lohnklagen in bezug auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse die betroffenen Frauen erst nach Auflösung ihres Arbeitsvertrages einen Prozess anstrebten. Der Zweck der Verfassungsgarantie kann nicht darin liegen, verfassungsmässige Rechte zu gewähren, die erst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommen werden können.

Der vorliegende Minderheitsantrag betrifft die Rechtsfolge der Schikanekündigung. Die Kommissionsmehrheit sieht vor, dass die Kündigung zunächst wirksam ist und erst durch ein Gericht auf Klage der Arbeitnehmerin hin aufgehoben werden kann. Diese Rechtsfolge ist nach meiner Meinung und nach Meinung der Minderheit zu schwach. Die Minderheit beantragt deshalb, Nichtigkeit als Rechtsfolge. Eine Racheündigung soll keinerlei Rechtswirkung haben.

Das Verbot von Schikanekündigungen ist am grundsätzlichsten geregelt, wenn die Arbeitnehmerin von Anfang an weiss, dass eine solche Schikanekündigung von der Rechtsordnung nicht geschützt wird. Die Arbeitnehmerin soll wissen, dass sie ihren Arbeitsplatz behalten kann. Entschliesst sie sich, ihre Rechte geltend zu machen, soll sie nicht von Anfang an damit rechnen müssen, dass sie zwei Prozesse führen muss, einen in Sachen Diskriminierung, den anderen zur Aufhebung der Racheekündigung. Es geht in diesem Gesetz schliesslich darum, die Arbeitnehmerinnen vor jeglicher Form von Diskriminierung im Arbeitsleben zu schützen und sie auch zu ermutigen, ihre verfassungsmässigen Rechte in Anspruch zu nehmen.

Dieser Schutz ist bei Nichtigkeit stärker. Nichtigkeit war auch die Rechtsfolge, die die Arbeitsgruppe «Lohnungleichheit» in ihrem Schlussbericht empfohlen hat. Zu beachten ist, dass Nichtigkeitsfolge einen Entschädigungsanspruch ausschliesst. Man kann nun eine Abwägung vornehmen und fragen, ob es wesentlich ist, dass die Arbeitnehmerin den Arbeitsplatz behalten kann, oder ob es wesentlich ist, dass sie zu einer Entschädigung kommen kann. Ich meine, dass die Priorität bei der Sicherheit des Arbeitsplatzes liegen muss.

Nichtigkeit der Kündigung bei Klagen während eines bestehenden Mietverhältnisses bestand schon im Bundesbeschluss über Massnahmen gegen Missbräuche im Mietwesen. Mit dieser Form des Kündigungsschutzes hat man gute Erfahrungen gemacht.

Ich bitte Sie, dem Minderheitsantrag zuzustimmen.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Die Kommissionmehrheit beantragt Ihnen (12 zu 9 Stimmen), der Lösung des Bundesrates, welche die Kündigung als «anfechtbar» erklärt, zuzustimmen. Sie hat sich bei der Abwägung der Interessen vor allem auf ein Argument gestützt: Eine Racheekündigung sei zwar eine inakzeptable, ungerechte Reaktion auf das Geltendmachen eines Diskriminierungsfalles, aber durch diese Racheekündigung sei das Arbeitsverhältnis wahrscheinlich in den meisten Fällen so beeinträchtigt, dass die Nichtigkeit der Kündigung einem gegenseitig guten Verhältnis auch nicht diene. Die Mehrheit beantragt Ihnen also, die Lösung der Anfechtbarkeit, also die Lösung des Bundesrates, zu übernehmen.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: A cet article 10, il y a deux propositions, la première est la proposition de la minorité von Felten et concerne l'alinéa 1er. La majorité de la commission a décidé de la repousser par 12 voix contre 9.

Je tiens à préciser ici également qu'il s'agit de la protection contre le congé comme mesure de rétorsion, et non pas contre le congé discriminatoire. A cet alinéa 1er de l'article 10, la majorité de la commission propose de suivre le projet du Conseil fédéral, qui prévoit que la résiliation du contrat de travail par l'employeur est annulable, et non pas nulle comme le souhaite la minorité von Felten, lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié. L'annulabilité permet une justification, de la part de l'employeur, et comme l'a relevé M^{me} Stamm Judith, c'est une bonne disposition permettant d'assurer la qualité dans les rapports de travail. La nullité ne le permettrait pas. Il faut savoir en outre que la procédure introduite contre une discrimination peut durer longtemps.

Pour ces raisons, au nom de la majorité de la commission, je vous propose de repousser la proposition de la minorité von Felten.

Koller Arnold, Bundesrat: Es geht um die Frage des qualifizierten Kündigungsschutzes oder, kürzer ausgedrückt, des Schutzes vor sogenannten Racheekündigungen, wenn einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer gekündigt wird, nur weil sie oder er innerbetrieblich oder auch in Klageform eine Diskriminierungsklage geltend macht. Über die Notwendigkeit dieses qualifizierten Kündigungsschutzes sind wir uns einig. Es geht nur noch um die Frage der adäquaten Sanktion. Der Bundesrat und die Mehrheit der Kommission sind der Meinung, dass die Anfechtbarkeit, übrigens gleich wie im heutigen Mietrecht, die richtige Sanktion ist, weil Nichtigkeit als Sanktion nur dort gerechtfertigt ist, wo es sich um klare Fälle handelt.

Nichtigkeit soll von sich aus wirken, ohne richterliches Urteil, und gerade in diesen Fragen wird im Normalfall nicht von vornherein klar sein, ob es sich um eine unberechtigte Racheekündigung handelt oder nicht. Deshalb ist die Rechtsfolge der Anfechtbarkeit jener der Nichtigkeit vorzuziehen. Ich bitte Sie, der Mehrheit und dem Bundesrat zuzustimmen.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit
Für den Antrag der Minderheit

81 Stimmen
50 Stimmen

Abs. 2 – Al. 2

Bühmann Cécile (G, LU), Sprecherin der Minderheit: Der fehlende Kündigungsschutz ist nebst der fehlenden Beweislast-erleichterung und dem fehlenden Verbandsbeschwerderecht ein weiterer gewichtiger Grund, weshalb bisher so wenig Lohnklagen erhoben worden sind, obwohl das verfassungsmässige Recht dazu ja seit 1981 besteht und die Lohndiskriminierung frappant gross ist. Ich kann das nur wiederholen, wir haben es mehrmals gehört. Dadurch, dass den Frauen nicht gerechte Löhne bezahlt worden sind, sind seit 1981 in der Schweiz 226 Milliarden Franken auf dem Buckel der Frauen gespart worden! Ich kann nur staunen, wie sich Herr Scherrer Jürg als Winkelried der Wirtschaft in die Bresche wirft und das einfach nicht wahrhaben will. Noch mehr staunen muss ich darüber, dass sich die wirklichen Arbeitgebervertreter im Saal nicht von diesem Image distanzieren, dass sie nur eine Zukunft hätten und weiter existieren könnten, wenn sie Frauen diskriminieren.

Personen, die sich gegen eine Diskriminierung wehren, sei das nun im Bereich der Aufgabenzuteilung, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, des Lohnes, der Aus- und Weiterbildung, der Beförderung und Entlassung, sollen vor Racheekündigungen geschützt werden. Leider haben wir diesen Schutz im Bereich der Anstellung bei Artikel 4 hinausgekippt.

Der Kündigungsschutz ist im Entwurf des Bundesrates leider etwas mager ausgefallen, hätten doch die Frauenorganisationen statt der blossen Anfechtbarkeit einer Racheekündigung deren Nichtigkeit gewollt – darüber haben wir soeben abgestimmt; leider ist auch das herausgefallen –, und, das ist der Inhalt des Minderheitsantrages, sie hätten eine Kündigungsfrist von zwölf statt nur sechs Monaten über das Ende eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens oder eines Gerichtsverfahrens hinaus gewollt. Eine Kündigungsfrist von nur sechs Monaten ist zu kurz, um eine durch ein solches Verfahren allenfalls belastete Beziehung zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber wieder zu normalisieren. Es besteht die Gefahr, dass nach Ablauf dieser zu kurzen Zeit dann doch noch eine Racheekündigung erfolgen kann.

Im Vernehmlassungsentwurf des Bundesrates war denn auch noch eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten vorgesehen. Das war in der Vernehmlassung – ausser von den notorischen Gegnern der Vorlage – kaum bestritten. Es ist deshalb unverständlich, wieso der Bundesrat im nachhinein auf eine Kündigungsfrist von nur sechs Monaten gekommen ist.

Selbst die FDP hat in ihrer Vernehmlassung folgendes geschrieben: «Die Frist von einem Jahr wird ausdrücklich unterstützt, denn nur so dient sie dem Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses.»

Weder die CVP noch die SVP äusserten sich in ihren Vernehmlassungen negativ über die Kündigungsfrist von zwölf Monaten. Herr Bundesrat, zwölf Monate waren einfach kein Thema, deshalb verstehen wir nicht, wem gegenüber Sie hier eine Konzession machen wollen. Es wäre gar nicht nötig gewesen. Deshalb bittet Sie die Minderheit, wieder auf die Kündigungsfrist von zwölf Monaten zurückzukommen und ihren Antrag zu unterstützen.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Die Kommission hat mit 13 zu 9 Stimmen entschieden, dem Entwurf des Bundesrates zuzustimmen. Sie hat sich bei der Abwägung dieser Frage – zwölf Monate oder sechs Monate? – auf den Standpunkt gestellt, für die kürzere Frist zugunsten des Betriebes sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu votieren.

Koller Arnold, Bundesrat: Es geht hier um die Dauer des sogenannten qualifizierten Schutzes gegenüber Rachekündigungen.

Ich möchte Sie bitten, dem Antrag der Mehrheit der Kommission zuzustimmen. Dieser Antrag stellt einen Kompromiss aufgrund der Vernehmlassung dar. Einige Stellungnahmen wollten noch weiter gehen, aber der Schutz betrifft schon das ganze Verfahren, das in komplizierten Fällen doch eine beträchtliche Länge aufweisen kann. Deshalb ist diese mittlere Lösung hier angebracht.

Ich möchte Sie also bitten, der Mehrheit und dem Bundesrat zuzustimmen.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit	85 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	52 Stimmen

Abs. 3–5 – Al. 3–5

Angenommen – Adopté

Art. 11

Antrag der Kommission

Abs. 1, 2

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 2bis (neu)

Durch Gesamtarbeitsvertrag kann die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmerverbänden und einzelnen Arbeitgebern unter Ausschluss der staatlichen Schlichtungsstellen auf im Vertrag vorgesehene Organe übertragen werden.

Abs. 3, 4

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 11

Proposition de la commission

Al. 1, 2

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 2bis (nouveau)

La tâche de concilier les associations de travailleurs et des employeurs individuels peut être confiée, par convention collective, à des organes prévus par la convention en excluant le recours à des offices de conciliation publics.

Al. 3, 4

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 12

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 13

Antrag der Kommission

Abs. 1, 3–5

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 2

Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit

(Sandoz, Reimann Maximilian, Scherrer Jürg, Vetterli)

Streichen

Antrag Sandoz

4. Abschnitt Titel

Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen des Bundes

Abs. 4

Streichen

Art. 13

Proposition de la commission

Al. 1, 3–5

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 2

Majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minorité

(Sandoz, Reimann Maximilian, Scherrer Jürg, Vetterli)

Biffer

Proposition Sandoz

Section 4 titre

Voies de droit en cas de rapports de travail de droit public fédéral

Al. 4

Biffer

Abs. 1, 3, 5 – Al. 1, 3, 5

Angenommen – Adopté

Abs. 2 – Al. 2

Angenommen gemäss Antrag der Minderheit

(vgl. Entscheid bei Art. 3 Abs. 2)

Adopté selon la proposition de la minorité

(voir décision à l'art. 3 al. 2)

Abs. 4 – Al. 4

Sandoz Suzette (L, VD): Je précise d'emblée que, en ce qui concerne l'alinéa 2, il a été biffé par les décisions prises en relation avec la proposition de minorité Ducret, ce n'est donc pas du tout de cela qu'il s'agit.

Ma proposition concerne une modification du titre de la section. Je vous propose d'ajouter à ce titre la précision droit public «fédéral».

Nous nous trouvons là, en ce qui concerne cette section, devant une nouvelle anticonstitutionnalité de la loi. En effet, si vous examinez le contenu de l'alinéa 1er, vous y trouvez la phrase suivante: «Les voies de droit» – c'est-à-dire la procédure et les recours – «en cas de rapports de travail de droit public sont régies par les dispositions générales sur la procédure fédérale.» Or, il s'agit aussi du droit public cantonal. Nous ne pouvons pas admettre que la procédure cantonale soit modifiée simplement par une phrase de cet article 13 alinéa 1er, alors qu'en cette matière la procédure est cantonale. Il va de soi que les voies de droit, en cas de rapports de travail de droit public fédéral, sont régies par le droit fédéral, mais en ce qui concerne le droit cantonal, ça n'entre pas en considération. Je pense indispensable de préciser qu'il s'agit du droit public fédéral pour qu'il n'y ait pas de doute puisque nous ne savons jamais très bien dans cette loi si nous avons affaire à du droit public fédéral ou à du droit public cantonal.

Dès lors, ma proposition individuelle doit être complétée en ce sens que l'on peut biffer l'alinéa 4, qui n'a de raison d'être que si l'on applique l'article 13 et au droit public cantonal et au droit public fédéral. Si on ne l'applique qu'au droit public fédéral, la précision de l'alinéa 4 n'est plus nécessaire, c'est donc simplement une question d'ordre et de logique.

Nous ne pouvons pas tolérer qu'en une petite phrase, sous prétexte d'égalité, on supprime un principe constitutionnel essentiel, à savoir que la procédure est du droit cantonal, d'où la nécessité, pour éviter cette anticonstitutionnalité, d'ajouter au titre de la section 4 la précision droit public «fédéral». Vous constaterez qu'en cela je ne change pas le contenu de l'article. Encore une fois, biffer l'alinéa 4 c'est simplement logique, à partir du moment où l'on a précisé qu'il s'agissait de droit public fédéral.

Je pense que cette honorable assemblée aura à coeur de ne pas utiliser à nouveau le prétexte de l'égalité pour violer la constitution.

Koller Arnold, Bundesrat: Frau Sandoz nimmt hier in neuer Form einen Antrag wieder auf, über den wir bei Artikel 2 dieses Gesetzentwurfes schon entschieden haben. Es geht ihr darum, dass dieses Gesetz nicht nur auf privatrechtliche, sondern auch auf öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse, und zwar von Bund und Kantonen, anwendbar ist. Das ist das eine.

Andererseits ist es klar, dass der Rechtsschutz in bezug auf kantonale Angestellte nach dem kantonalen Recht erfolgt. Das setzen wir als selbstverständlich voraus und haben es hier, weil es eine rein deklaratorische Bedeutung hätte, nicht mehr repetiert. Hingegen waren wir dafür zuständig, den Rechtsschutz für die öffentlich-rechtlich angestellten Bundesangestellten zu regeln; deshalb finden Sie diesbezüglich eine ausdrückliche Norm.

Ich sehe keine Unklarheit und bitte Sie, den Antrag Sandoz abzulehnen.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit

77 Stimmen

Für den Antrag Sandoz

58 Stimmen

4bis. Abschnitt (neu)

Antrag Misteli

Titel

Aufträge und Subventionen der öffentlichen Hand

Art. 13bis (neu)

Antrag Misteli

Abs. 1

Der Bund berücksichtigt bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen nur Unternehmen, welche die Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes erfüllen.

Abs. 2

Der Bund berücksichtigt ausserdem beim Zuschlag der in Frage kommenden Unternehmen deren Förderungsprogramme zur Gleichstellung von Frau und Mann.

Art. 13ter (neu)

Antrag Misteli

Abs. 1

Der Bund stellt sicher, dass sämtliche Subventionsempfänger die Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes einhalten.

Abs. 2

Insbesondere sind Subventionsempfänger anzuhalten, Förderungsprogramme zur Gleichstellung von Frau und Mann zu betreiben.

Abs. 3

Bei Nichteinhaltung der Absätze 1 und 2 können Subventionen gestrichen oder sistiert werden.

Section 4bis (nouvelle)

Proposition Misteli

Titre

Mandats et subventions des pouvoirs publics

Art. 13bis (nouveau)

Proposition Misteli

Al. 1

Lors de l'adjudication de mandats publics, la Confédération ne prend en considération que les entreprises qui remplissent les exigences de la loi sur l'égalité.

Al. 2

En outre, lors de l'attribution des commandes, la Confédération tient compte des programmes d'encouragement de l'égalité entre femmes et hommes mis en oeuvre par les entreprises retenues.

Art. 13ter (nouveau)

Proposition Misteli

Al. 1

La Confédération s'assure que tous les bénéficiaires de subventions respectent les exigences de la loi sur l'égalité.

Al. 2

Il y a en particulier lieu d'exhorter les entreprises à mettre en oeuvre des programmes d'encouragement de l'égalité entre femmes et hommes.

Al. 3

En cas de non-observation des dispositions des alinéas 1er et 2, les subventions peuvent être supprimées ou suspendues.

Misteli Marguerite (G, SO): Thematisch passt mein Anliegen, die Gleichstellungsgesetzgebung ebenfalls auf die Submissions- und Subventionspolitik des Bundes zu erweitern, in keinen Artikel und auch in keinen Abschnitt. Deshalb schlage ich Ihnen mit meinem Antrag vor, einen neuen Abschnitt 4bis, «Aufträge und Subventionen der öffentlichen Hand», mit den entsprechenden neuen Artikeln 13bis zur Submissionspolitik und 13ter zur Subventionspolitik zu schaffen.

Zuerst werde ich über die generellen Gründe sprechen, welche mich bewogen haben, diesen Abschnitt für das Gleichstellungsgesetz vorzuschlagen; nachher werde ich auf jeden der beiden Artikel zu sprechen kommen.

Der vorliegende Gesetzentwurf beschränkt sich in seinen hauptsächlichsten Elementen auf die Verhinderung der Diskriminierung im Erwerbsleben. Einzig der 5. Abschnitt, «Finanzhilfen» – mit den Bestimmungen zu den Förderungsprogrammen und den Beratungsstellen –, und der 6. Abschnitt, der das Gleichstellungsbüro betrifft, setzen bei den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der Geschlechterdiskriminierung an. Der vorliegende Gesetzentwurf schöpft aber überhaupt nicht alle Möglichkeiten des Bundes zur Beschleunigung der Gleichstellung aus, weder im Erwerbsleben noch in den über das Erwerbsleben hinausgehenden Förderungsmassnahmen. Eine dieser Möglichkeiten schlage ich Ihnen mit meinem Antrag vor, nämlich, dass der Bund in den Bereichen, in welchen er einen direkten Einfluss nehmen kann, in welchen er öffentliche Gelder ausgibt – und das ist im Submissions- und Subventionswesen der Fall –, diese öffentlichen Gelder gezielt zur Verbesserung der Gleichstellung einsetzen soll.

Zuerst die Erläuterungen zu einer die Gleichstellungspolitik unterstützenden Submissionspolitik in Artikel 13bis (neu): Der Bund mit seinen Regiebetrieben macht jährlich Einkäufe von über zehn Milliarden Franken. Der Bund ist der grösste Einkäufer der Schweiz, und er ist ein guter Auftraggeber, denn er zahlt pünktlich und macht keine faulen Tricks. Der Bund verbaut im Jahr ebenfalls mehrere hundert Millionen Franken. Auch das Baugewerbe, vorläufig noch eine Männerdomäne, ändert sich heute stark. Ich sehe nicht ein, weshalb neue Bautechniken, Zulieferungsindustrien, Umweltverträglichkeitsprüfungen usw. nicht der Gleichstellung verpflichtet werden sollen – dort, wo sie berechtigt sind.

Obwohl ich die Anwendung der Gleichstellungsgesetzgebung auf die Einkaufs- und Submissionspolitik eigentlich eine Selbstverständlichkeit finde, glaube ich, dass es eine grosse Folgewirkung hätte, wenn wir sie im Gesetz verankerten. Zudem würde sie auf Freiwilligkeit beruhen, denn kein Unternehmen muss dem Bund Offerten für Aufträge unterbreiten.

Absatz 2 von Artikel 13bis (neu) weist den Bund ausserdem an, als zusätzliches Kriterium die Anstrengungen der in Frage kommenden Unternehmen in bezug auf Förderungsprogramme zur Gleichstellung zu honorieren.

Wir sollten eigentlich ein Gesetz für die nächsten zehn, zwanzig Jahre beschliessen. Im Laufe unserer Beratungen ist der Gesetzentwurf zwar in grossem Ausmass verwässert worden. Trotzdem hätten wir es in der Hand, durch die Submissionspolitik des Bundes mit positiven Massnahmen die Gleichstellung zu fördern.

Hinter diesen positiven Massnahmen steht die Idee des aktiven Austausches von Leistung und Gegenleistung zwischen Staat und Unternehmen. Diese Idee ist eine marktwirtschaftliche Idee, sie ist kompatibel mit dem Gatt, mit Europa und mit was auch immer und wird zum Beispiel in den USA und Kanada seit den siebziger Jahren mit grossem Erfolg praktiziert. Zudem können die Förderungsmassnahmen, wie in den USA, so ausgestaltet werden, dass deren Durchführung die öffentliche Hand sozusagen nichts kostet. Nachweis und Berichterstattung über den Erfolg der Förderungsmassnahmen kön-

nen Angelegenheit des Unternehmens sein. Der Staat macht Stichproben.

Der Katalog der Förderungsmassnahmen ist im folgenden Artikel 14 des Entwurfs aufgelistet. So könnte der Bund zum Beispiel seine Aufträge Unternehmen zusprechen, welche Förderungsprogramme zur Gleichstellung mit innovativem Charakter in Richtung Arbeitsteilung vorweisen. Dies wäre eine geglückte Verbindung von verbesserter Chancengleichheit für Mann und Frau mit gleichzeitiger Wirtschaftsförderung durch den Bund.

Artikel 13ter (neu) gemäss meinem Antrag wendet die Gleichstellungsgesetzgebung auch auf die Subventionsausgaben des Bundes an; denn Gleichstellung ist ein Grundrecht, und dieses Grundrecht ist in den Bereichen, welche im Gleichstellungsgesetz geregelt werden, auch auf die Subventionen anwendbar. Wenn eine Subvention nichts mit dem hier beschlossenen Rechtsbereich zu tun hat, ist sie auch nicht davon betroffen. Weshalb kann der Bund nicht von den von ihm subventionierten Hochschulen oder Randregionen verlangen, dass diese wenigstens ihre Strukturen bezüglich der Geschlechterdiskriminierung bereinigen, wenn sie schon durch öffentliche Gelder unterstützt werden? Insbesondere müssen die in Frage kommenden Subventionsempfängerinnen und -empfänger aktiv, mit positiven Massnahmen, die durch die Geschlechterdiskriminierung verzerrten Wirtschafts- und Sozialstrukturen zu bereinigen versuchen. Dies verlangt Absatz 2 von Artikel 13ter (neu). Denn wie sagte doch Gary Becker, einer der vielen Nobelpreisträger in Ökonomie: «Diskriminierung kann Mann sich leisten.»

Die Schweiz kann aber heute nicht mehr auf das Potential der Frauen verzichten; sie kann in Zukunft immer weniger auf dieses Potential verzichten, wenn sie noch wettbewerbsfähig bleiben will. Die reaktiven wie die aktiven Massnahmen im Subventionsbereich zur Durchsetzung der Gleichstellung gehören in den USA ebenfalls zu den erfolgreichen Massnahmen. Die zu befürchtende Streichung oder Rückstellung von Bundessubventionen hat zum Beispiel an den Universitäten schnell Verbesserungen in bezug auf die Anstellung von mehr Frauen auf allen Stufen gebracht.

In bezug auf Förderungsmassnahmen bringt der vorliegende Gesetzentwurf sehr bescheidene Verbesserungen. Die vorgeschlagene Ausdehnung der Gleichstellungsgesetzgebung auf die Submissions- und Subventionspolitik würde dem Gleichstellungsgedanken im Erwerbsleben generell stärker zum Durchbruch verhelfen. Die damit verbundenen positiven Massnahmen oder «affirmative actions», wie sie in den USA heissen, könnten auch für die Schweiz wirksame Förderungsmassnahmen in privaten und halbstaatlichen Unternehmen und bei Subventionsempfängern und Subventionsempfängerinnen sein, ohne dass sie dem Bund grosse Mehrkosten verursachen.

Ich bitte Sie, meinem Antrag zuzustimmen, und beantrage Ihnen, über Artikel 13bis und 13ter einzeln abzustimmen. Es steht zwar hinter beiden eine ähnliche Philosophie. Sie betreffen aber doch je eigene Sachbereiche.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Auch als Sprecherin der Kommission muss ich der Antragstellerin – der Antrag lag in der Kommission nicht vor – attestieren, dass ihr Antrag einer der effizientesten wäre, um der Gleichstellung relativ rasch zum Durchbruch zu verhelfen. Aber weder die Kommission noch ihr Plenum wollen das Maximum an Effizienz in diesem Gesetz, denn Sie haben bis jetzt ein Gleichstellungsgesetz erlassen, das vor allem den Ansprüchen der Praktikabilität für Arbeitgeberinnen und -geber entgegenkommen will.

Das Konzept von Frau Misteli würde dem Konzept des Bundesrates und der Mehrheit der Kommission, wie es bis jetzt zum Durchbruch gekommen ist, widersprechen. Der Bundesrat wollte vor allem die Instrumente zur Verfügung stellen und dann Arbeitnehmerinnen und -nehmer und die entsprechenden Verbände kämpfen lassen. Mit dem Konzept von Frau Misteli würde der Bund selbst eingreifen.

Auch aus diesem Grund – nicht im Namen der Kommission, denn wir haben diese Problematik nicht durchdiskutiert, aber im Sinne der Kommissionsberatungen – empfehle ich Ihnen,

die beiden Anträge Misteli zu Artikel 13bis (neu) und Artikel 13ter (neu) abzulehnen.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: La proposition Misteli peut paraître séduisante à certains égards mais, Madame Misteli – vous le savez comme moi –, le mieux est parfois l'ennemi du bien. Il faut certes promouvoir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, toutefois il n'est pas opportun d'introduire ici de nouvelles conditions, soit à l'adjudication des travaux ou des mandats publics, soit à l'octroi de subventions publiques.

En effet, si j'interprète l'esprit des discussions que nous avons eues au sein de la commission, la majorité de la commission estime qu'une stratégie de la persuasion est meilleure qu'une stratégie de la contrainte.

Par ailleurs, pour des raisons pratiques, je pense qu'il est préférable de refuser la proposition Misteli.

Koller Arnold, Bundesrat: Frau Misteli nimmt hier ein Problem auf, das tatsächlich auch schon im Bericht der Arbeitsgruppe «Lohnungleichheit» behandelt worden ist. Ich spreche den postulierten Forderungen nicht jede Legitimation ab, vor allem dort nicht, wo es wirklich nur darum geht, dass im Bereich der öffentlichen Beschaffung tatsächlich der Kerngehalt dieses Gesetzes eingehalten wird. Ich hätte dann aber dort Bedenken, wo Sie darüber hinausgehen und den Staat zu sogenannten positiven Förderungsprogrammen oder wenigstens zu deren Belohnung verpflichten.

Das ganze Problem gehört aber unseres Erachtens nicht in dieses Gesetz. Dieses Gesetz regelt vor allem die Rechtsverhältnisse zwischen den Arbeitnehmerinnen und den Arbeitgebern – oder umgekehrt (geschlechtsneutral!). Insofern wäre eine systematische Regelung dieser Problemkreise in diesem Gesetz sicher ein Fremdkörper. Ich weiss aber, dass dieser Problemkreis im Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement im Rahmen des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen zurzeit analysiert wird. Dieses wird Ihnen im Rahmen der Gatt-Botschaft dann unterbreitet. Ich muss Sie daher bitten, diese Anträge hier abzulehnen, weil sie am falschen Ort gestellt werden und zum Teil auch über das Ziel hinaus schiessen.

4bis. Abschnitt, Art. 13bis – Section 4bis, art. 13bis

Abstimmung – Vote

Für den Antrag Misteli
Dagegen

57 Stimmen
97 Stimmen

Art. 13ter

Abstimmung – Vote

Für den Antrag Misteli
Dagegen

56 Stimmen
96 Stimmen

Art. 14

Antrag der Kommission

Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit

(Sandoz)

Streichen

Antrag Gonseth

Abs. 1

.... Gleichstellung von Frau und Mann durchführen, Finanzhilfen gewähren. Er kann

Antrag Robert

Abs. 2 Bst. bbis (neu)

b bis. die Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu fördern;

Eventualantrag Aubry

(falls der Antrag der Minderheit abgelehnt wird)

Abs. 2 Bst. d

Streichen

Art. 14**Proposition de la commission****Majorité**

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minderheit

(Sandoz)

Biffer

Proposition Gonseth**Al. 1**

.... l'égalité entre femmes et hommes. Elle

Proposition Robert**Al. 2 let. b bis (nouvelle)**

b bis. l'encouragement à une meilleure répartition entre travail rémunéré et non rémunéré;

Proposition subsidiaire Aubry

(au cas où la proposition de minorité est rejetée)

Al. 2 let. d

Biffer

Sandoz Suzette (L, VD), porte-parole de la minorité: J'étais de celles qui, au Grand Conseil vaudois, ont toujours favorisé les mesures qui pouvaient être prises en matière de réinsertion professionnelle, parce que je considérais que c'est une des manières d'assurer l'égalité et, notamment, de favoriser les personnes qui, après avoir accompli un certain nombre de tâches familiales, veulent reprendre une activité professionnelle. Par conséquent, dans les programmes d'action, vous trouverez que j'ai fait des propositions.

En revanche, lorsque je constate ce que prévoit l'article 14, je n'ai aucun scrupule à vous proposer de le biffer. Pourquoi? Vous constaterez que cet article promet une aide financière de la Confédération. Nous savons pourtant qu'en ce moment cet article n'est qu'un miroir aux alouettes, mais nous sommes en train de légiférer pour l'avenir et non pour le présent immédiat. Seulement, il se trouve que nous avons fait de manière cuisante l'expérience de ce que sont les promesses financières de la Confédération. Que se passe-t-il? La Confédération a tout à coup un petit peu d'argent: on connaît les parlementaires, ils trouvent que ce sont des mesures très démagogiques, par conséquent, on vote quelques dépenses et, en général, la Confédération les subordonne à des dépenses cantonales et à un effort propre des entreprises concernées. Ensuite, la Confédération prétend ne plus avoir d'argent et supprime ce qu'elle avance. Elle doit, par exemple, 65 millions de francs au canton de Vaud dans un domaine où elle avait pris l'engagement de payer certaines choses; ce sont donc les contribuables cantonaux qui continuent de payer. Puis, le canton qui a des difficultés financières supprime son aide, ce qui cause alors simplement des difficultés financières éventuelles aux personnes qui ont engagé certains de ces prétendus programmes.

Le plus mauvais service que nous puissions rendre est de promettre des aides financières, parce qu'au moindre problème ces aides financières sont retirées, alors que tout le travail, tout ce qui est prévu comme plan est déjà mis sur pied. Ce qui serait tout à fait pensable, mais c'est alors essentiellement de la compétence cantonale, ce sont les incitations fiscales, avec des allègements fiscaux pour les entreprises qui assurent certains programmes favorisant l'égalité. A ce moment-là, lorsque la collectivité a des problèmes, la fiscalité ne va pas être modifiée de la même manière que la suppression des aides financières, et l'économie, en matière fiscale, est beaucoup plus incitative que l'appât momentané d'un gain fallacieux.

Parce que l'article 14 est un miroir aux alouettes, dans la mesure où il propose une aide financière, je vous demande, dans l'intérêt des entreprises mêmes qui accompliraient certains programmes, de ne pas le voter, parce que vous préparez simplement de terribles difficultés pratiques sitôt qu'il y aura un petit problème financier sur le plan fédéral.

De surcroît, j'attirerai votre attention sur l'alinéa 1er qui dit «aides financières à des organisations publiques ou privées qui mettent sur pied des programmes». Qu'est-ce que c'est que des «organisations»? Est-ce que ce sont des entreprises ou

est-ce que ce sont des «trucs» qui réfléchissent à mettre sur pied des programmes théoriques? Il y a déjà un premier point sur le plan de l'efficacité des avances financières. Quant aux mesures qui sont envisagées par ces programmes, vous constaterez naturellement que l'on envisage les quotas à la lettre b, et que, à la lettre d, on envisage la mise en place dans l'entreprise d'une forme d'organisation de travail, etc.

Je ne sais pas comment se feront ces contrôles, mais l'article 14 est un miroir aux alouettes dont, une fois de plus, les premières personnes à en souffrir seront les femmes. Je vous demande donc de le biffer.

Gonseth Ruth (G, BL): Frau und Mann sollen die Chance zu einer ganzheitlichen Lebensgestaltung erhalten. Gemäss Verfassungsauftrag muss der Gesetzgeber für die Gleichstellung nicht nur im Erwerbsleben, sondern in allen Lebensbereichen sorgen. Diesem weit gefassten Auftrag haben Sie letzte Woche mit grossem Mehr bei Artikel 1, dem Zweckartikel dieses Gesetzes, zugestimmt. Sowohl die Kommissionssprecherin als auch Bundesrat Koller haben klar zum Ausdruck gebracht, dass das vorliegende Gesetz zwar schwergewichtig die Gleichstellung im Berufsleben fördere, eine Beschränkung allein auf das Erwerbsleben aber eine grosse Einengung bedeuten und dem Verfassungsauftrag nicht umfassend nachkommen würde.

Förderungsprogramme zur Gleichstellung von Frau und Mann greifen daher zu kurz, wenn sie einseitig nur auf das Erwerbsleben ausgerichtet sind, wie es in Artikel 14 Absatz 1 von Bundesrat und Mehrheit vorgesehen wird. Der bundesrätliche Entwurf engt die Entscheidungsmöglichkeit für zahlreiche Projekte ein, bei denen es Schnittstellen zu anderen Lebensbereichen gibt. Ich beantrage daher, die Einschränkung auf das «Erwerbsleben» zu streichen, damit innovative Gleichstellungsprojekte für alle gesellschaftlichen Bereiche finanziell unterstützt werden können. Dies braucht es unbedingt, um den notwendigen Paradigmenwechsel zu fördern.

Herr Bundesrat Koller, ich habe in der Diskussion – jedenfalls bisher – nicht von Ihnen gehört, dass ein weiteres Gleichstellungsgesetz geplant ist, welches dann mit Förderungsprogrammen die tatsächliche Gleichstellung ausserhalb des Erwerbslebens in die Tat umsetzen soll. Mein Antrag ist daher nötig, um der Durchsetzung des Verfassungsauftrages jetzt und umfassend nachkommen zu können.

Mit Artikel 16 geben wir dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung den Auftrag, sich für die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen einzusetzen. Die Rechte und Pflichten dieses Büros gehen ja über den Bereich des Erwerbslebens hinaus. Es kann sich zum Beispiel gemäss Artikel 16 Absatz 2 Buchstabe d auch an Projekten von gesamtschweizerischer Bedeutung beteiligen und gemäss Buchstabe f prüft es auch die Gesuche um Finanzhilfe.

Bei diesen Projekten wird es sehr viele Schnittstellen zwischen Gleichstellung im Erwerbsleben und in anderen gesellschaftlichen Bereichen, beispielsweise Familie, Erziehung, Weiterbildung, Wissenschaft und Kultur, geben. Schliesslich muss ja auch das Thema einer gerechten Neuverteilung der unbezahlten Arbeit, der sozialen und gemeinnützigen Arbeit, weiterbearbeitet werden.

Mit meinem Antrag soll also die gemäss Verfassungsauftrag unzulässige Einengung der Förderungsprogramme allein auf das Erwerbsleben wegfallen. Die offene Fassung meines Antrages ist nötig, damit auch wir Schweizerinnen und Schweizer den überfälligen Schritt zu einer solidarischen, gleichgestellten Gemeinschaft zwischen Frau und Mann in allen Lebensbereichen etwas weniger schwerfällig und weniger knorzig tun können.

Ich bitte Sie daher, meinem Antrag zuzustimmen.

Aubry Geneviève (R, BE): Sous la lettre d de l'alinéa 2 de l'article 14, nous trouvons un point de la loi exprimé comme suit: «d. la mise en place dans l'entreprise d'une forme d'organisation du travail ou d'une infrastructure favorisant l'égalité entre les sexes.» Ceci dans le cadre d'un programme. Mais, je me demande comment en commission on a pu laisser passer un tel article, même sous la forme d'un conseil!

Peut-on imaginer qu'un programme qui sera mis sur pied ne restera pas indépendant de l'administration? Et ce sera donc par le biais de l'administration qu'on va organiser une usine, ou un bureau, ou un commerce afin qu'il y ait une égalité à la mesure de ce soi-disant ou de cette soi-disant expert. C'est une intrusion pure et simple dans le domaine appartenant soit à un privé soit au domaine public, je pense donc à l'administration. Cela dépasse ce qu'on peut se représenter. J'ose espérer que cette intrusion de la Confédération, prévue à l'article 14 alinéa 2 lettre d, aura le sort qu'elle mérite, soit le refus par le Parlement.

Car cela devient dangereux lorsque l'Etat met son nez dans l'économie privée. On préférera, Mesdames – et ceci me semble une évidence –, ne plus accepter de femmes dans les ateliers ou les bureaux. Ou, alors, on évitera d'engager des femmes. C'est un nouveau cas de discrimination à leur égard et je m'y refuse. Je vois encore plus loin: il faudra modifier des places de travail selon la personne qui sera la déléguée chargée de faire appliquer ces programmes émanant de la Confédération. Ce sont des tracasseries inutiles, du temps perdu, car on n'a pas mesuré la portée de cette lettre d. C'est un risque que le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes prenne ces programmes à sa charge et nous envoie des soi-disant experts en planification d'industrie.

Je ne m'oppose pas aux autres alinéas. J'émet de grands doutes, car nous n'en avons plus les moyens financiers. Ces programmes projetés sont une utopie. Je reprendrai le terme de M^{me} Sandoz, «c'est un miroir aux alouettes», et j'ai peur de ce miroir aux alouettes qu'on présente aux femmes.

Mesdames, en conclusion, j'aimerais vous dire une chose: ne chargez pas le bateau, ne chargez pas cette loi. Nous sommes en période de chômage. Ce chômage, comme vous avez pu l'entendre l'autre jour dans les débats sur l'économie et hier encore, ne va pas en régressant. Donc, gardez une position de force et pas une position surchargée de deux valises parce que l'on vous parle d'égalité, mais l'égalité ce n'est pas toujours ça, c'est aussi une certaine responsabilité de soi-même et des autres.

Robert Leni (G, BE): Ich möchte festhalten, dass es in Artikel 14 Absatz 2 Buchstabe d um Förderungsprogramme geht und in Buchstabe b um die Förderung einer ausgewogeneren Vertretung der Geschlechter in den verschiedenen Berufen, Funktionen und Führungsebenen.

Das heisst aber auch, dass es um die Förderung der Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit gehen muss; das ist ebenso wichtig und ein spezieller Aspekt dieser ganzen Thematik. Heute ist es ja so, dass im Prinzip Männer die bezahlte Arbeit machen und Frauen die unbezahlte.

Die Uno-Formel, wonach die Frauen weltweit zwei Drittel der Arbeit leisten, einen Zehntel des Einkommens erwirtschaften und einen Hundertstel des Vermögens besitzen, gilt auch bei uns. Die Männer verrichten in der Regel die bezahlte Arbeit und die Frauen die unbezahlte.

Dort, wo auch Frauen bezahlte Arbeit leisten, machen Männer die besser bezahlte und Frauen die schlechter bezahlte Arbeit. Wo es um die unbezahlte Arbeit geht, ist es so, dass zwar auch Männer unbezahlte Arbeit leisten – aber karrierefördernde unbezahlte Arbeit, Arbeit in Organisationen und Vereinen, die ihnen für ihren beruflichen und politischen Aufstieg dient, wo sie eine Hausmacht aufbauen können, die ihre Karriere finanziell und prestigemässig unterstützt. Die unbezahlte Arbeit der Frauen hingegen ist im allgemeinen karrierebehindernde Arbeit. Frauen machen die Betreuungsarbeit für Kinder, für Betagte, Pflegearbeit und gemeinnützige Vereinsarbeit, die ihnen den Einstieg ins Erwerbsleben nicht erleichtert und für den Aufstieg im Beruf nichts als Negativpunkte einbringt.

Dieser besondere Aspekt – dass es auch gilt, eine bessere Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit herbeizuführen – gehört meines Erachtens als wesentlicher Aspekt der ganzen Problematik expressis verbis in diesen Artikel.

Ich bitte Sie deshalb, meinen Antrag (Abs. 2 Bst. bbis [neu]) zu unterstützen.

Misteli Marguerite (G, SO): Die grüne Fraktion lehnt sowohl den Antrag der Minderheit Sandoz ab, den ganzen Artikel 14 zu streichen, wie auch den Eventualantrag Aubry auf Streichung von Absatz 2 Buchstabe d. Hingegen unterstützen wir die Anträge Gonseth und Robert.

Mit diesem Artikel versucht das Gesetz über den engen Begriff der Diskriminierung im Erwerbsleben hinaus bei den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen anzusetzen. Der Antrag Gonseth verstärkt diese Tendenz, indem er die Förderungsprogramme explizit nicht nur auf das Erwerbsleben beschränken will. Der Antrag Robert setzt an einer der wesentlichen Ursachen der Diskriminierung der Frauen in der Gesellschaft und im Berufsleben an.

Frau Sandoz geht in der Behandlung des Gleichstellungsgesetzes von ihrer eigenen Utopie in ihrer Welt aus, in welcher alles zum besten bestellt ist, in welcher sich alle rational verhalten, alle die gleichen Startbedingungen und Voraussetzungen haben – meiner Meinung nach eine wahrlich unhistorische Betrachtungsweise. Ich halte es eher mit Brecht und einem Vers aus einem seiner Lieder: «Wir wären gut – anstatt so roh, doch die Verhältnisse, sie sind nicht so.» Diese Verhältnisse möchten wir ändern. Denn wenn nicht aktiv Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung ergriffen werden, wenn nichts gemacht wird, dann wird es – wie uns vor etwa einem Jahr eine Studie der Internationalen Arbeitsorganisation aufgezeigt hat – 475 Jahre dauern, bis wir die tatsächliche Gleichberechtigung zwischen Frau und Mann haben; das ist nun eindeutig zu lang.

Auch die kürzlich veröffentlichte Studie des Bundesamtes für Statistik «Auf dem Weg zur Gleichberechtigung – Frauen und Männer in der Schweiz» – aus statistischer Sicht, nicht aus feministischer Sicht – zeigt ganz klar, dass sich die Diskriminierung vor allem in der Zuordnung der unbezahlten Arbeit zeigt, in der Aufteilung der unbezahlten Arbeit zwischen Frau und Mann. Die Daten von 1991 zeigen überhaupt keine Trendwende. Die Frauen verrichten nach wie vor gleich viel unbezahlte Arbeit, und Männer verrichten nach wie vor gleich wenig unbezahlte Arbeit. Frauen verrichten aber seit 1980 zusätzlich mehr bezahlte Arbeit; ich nehme an, es sind vor allem die alleinstehenden Frauen mit Kindern, die vermehrt bezahlte Arbeit verrichten müssen, weil sie sonst nicht überleben würden. Es wäre also höchste Zeit, die Frauen von einem Teil ihrer unbezahlten Arbeit zu entlasten. Wir können auch in Zukunft nicht daran denken, diese Arbeit zu bezahlen.

Aus einer kürzlich veröffentlichten Studie kennen wir zwar den approximativen Wert dieser hauptsächlich von Frauen geleisteten Arbeit, nämlich rund 70 Milliarden Schweizerfranken im Jahr. Die Lage unserer ohnehin schon «stöhnenden» Wirtschaft würde es nicht erlauben, die Kosten dieser Arbeit zu vergüten, werden doch in diesem Bereich selten Güter produziert, welche auf unseren Märkten dann zu verwerten sind. Es geht aber um gesellschaftlich notwendige Arbeiten: Kinderbetreuung, Haushaltsarbeit, Kochen, Pflege älterer Mitmenschen usw.

Die einzige Perspektive, diese Aufgaben zu bewältigen, die in Zukunft noch vermehrt auf uns zukommen werden, besteht darin, dass wir die Diskriminierung abbauen, dass die Männer einen Teil ihrer bezahlten Arbeit auf die Frauen umverteilen und die Frauen einen Teil ihrer unbezahlten Arbeit auf die Männer umverteilen können. Dazu sind Förderungsmassnahmen notwendig, denn ich misstrauere ein wenig der Freiwilligkeit, vor allem der anwesenden Herren in diesem Rat. Ich möchte eigentlich nicht, dass wir es so weit kommen lassen müssen wie bei der Alpen-Initiative, nach deren Annahme der freiwilligen Wahl, den Güterverkehr auf der Schiene oder auf der Strasse abzuwickeln, der Zwang zur Umverteilung des Güterverkehrs von der Strasse auf die Schiene folgt.

Sie haben hier eine Chance, freiwillig und innerhalb einer gewissen Zeit die Gleichberechtigung vorzunehmen, sonst werden Ihnen die Rechnungen präsentiert.

Von Felten Margrith (S, BS): Wir sind beim 5. Abschnitt: Finanzhilfen. Hier liegen mehrere Anträge vor. Die Minderheit Sandoz will die Förderungsprogramme gänzlich streichen; jetzt heisst es: Praktikabilität usw. spreche dagegen. Frau Au-

bry will mit einem Eventualantrag die besonders wirksamen Förderungsprogramme streichen; sie sagt, sie seien kontraproduktiv. Frau Gonseth und Frau Robert wollen mit ihren Anträgen den Wirkungsbereich der Förderungsprogramme erweitern.

Ich bitte Sie namens der SP-Fraktion, den Antrag der Minderheit Sandoz und den Eventualantrag Aubry auf Kürzung abzulehnen und den Anträgen Gonseth und Robert auf Ergänzung zuzustimmen.

In der Berichterstattung zum ersten Teil der Debatte ist verschiedentlich der Eindruck erweckt worden, das Brisante an der Gleichstellungsdebatte sei die Tatsache, dass einzelne Parlamentarierinnen sich offen gegen das Gleichstellungsgesetz stellen. Ich finde das etwas sonderbar. Schliesslich handeln auch Männer in einzelnen Sachfragen gegen ihre eigenen Interessen, z. B. in Fragen der Ökologie oder des Mietrechts. Der Hinweis auf die Gegnerinnen des Gesetzes ist mir unverständlich. Für mich ist das eine unbedeutende Nebenerscheinung dieser Gleichstellungsdebatte.

Das wirklich Brisante an der Gleichstellungsdebatte ist, dass Frauendiskriminierung ein grosses Geschäft ist. Wir haben die kostenlose Gewährung der Chancengleichheit in der Verfassung. Gratis ist die Verfassung zu haben, gratis sind auch die vielen, vielen Beteuerungen, dass man selbstverständlich für die Gleichstellung sei. Unterschlagen wird dabei in der Regel: sofern die Gleichstellung gratis ist.

Das Brisante an der Gleichstellungsdebatte sind die Diskriminierungsgewinne, die dabei gefährdet sind. 20 Milliarden Franken Diskriminierungsgewinne jährlich in der Erwerbsarbeit, 75 Milliarden Franken Diskriminierungsgewinne jährlich in der unbezahlten Sozialarbeit.

Wenn wir nun hier bei Artikel 14 über Finanzen sprechen, geht es natürlich nicht um 95 Milliarden Franken, die man den Frauen zurückgeben müsste. Das geht ja nicht so. Wie meine Vorrednerinnen gesagt haben, kann nur eine grundlegende Änderung in der Arbeitsteilung und in der Umverteilung von Vermögen und Löhnen hier einen Ausgleich bewirken.

Es geht hier bei den Finanzhilfen, ähnlich wie in der Entwicklungszusammenarbeit, bloss um Hilfe zur Selbsthilfe. Es geht um Finanzhilfen für Förderungsprogramme im Bereich der Aus- und Weiterbildung, um die Verbesserung der Arbeitsplatzinfrastruktur, um flankierende Massnahmen usw.

Ich bitte Sie, diese äusserst sinnvoll eingesetzten Finanzhilfen gutzuheissen und alle Anträge auf Kürzung abzulehnen.

Reimann Maximilian (V, AG): Namens der SVP-Fraktion teile ich Ihnen mit, dass wir grossmehrheitlich für den Minderheitsantrag Sandoz bzw. den Eventualantrag Aubry stimmen werden.

Wenn unsere Namen nicht auf der Fahne stehen, so aus folgendem Grund – ich sage Ihnen das als Präsident der Kommission für Rechtsfragen –: Frau Sandoz war in jener Phase entschuldigt abwesend. Wir hatten ihren Antrag nur in der ersten Lesung beraten, und wir hatten gar nicht die Möglichkeit, in der zweiten Lesung unsere Unterschriften noch auf ihren Antragszettel zu setzen.

Wir unterstützen den Antrag der Minderheit Sandoz bzw. den Eventualantrag Aubry aus dem einfachen Grund: Diese Förderungsprogramme, die Finanzierung dieser Programme passen heute nicht in unsere finanzpolitische Landschaft, und wir können es uns nicht leisten, dauernd wieder neue Subventionsgiesskannen auffüllen zu müssen.

Ich bitte Sie also vor allem aus finanzpolitischen Gründen um Zurückhaltung und um Unterstützung des Antrages der Minderheit Sandoz bzw. des Eventualantrages Aubry.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatte(rin): In der Kommission haben wir den Antrag der Minderheit Sandoz zu Artikel 14 einstimmig abgelehnt und uns für das vollumfängliche Beibehalten des Entwurfs des Bundesrates ausgesprochen. Das würde auch die Kommissionsmeinung zum Eventualantrag Aubry widerspiegeln.

Die Anträge Gonseth und Robert lagen uns in der Kommission nicht vor. Ich muss es Ihnen überlassen, wie Sie sich dazu stellen.

Lassen Sie mich etwas Grundsätzliches zu diesem Artikel 14 sagen. Wie ja zur Genüge bekannt ist, haben wir den Gleichstellungsartikel seit 1981 in der Bundesverfassung, und wie ebenfalls bekannt ist, haben wir es seither zum grössten Teil den Frauen und ihren Organisationen überlassen, diese Gleichstellung und Gleichberechtigung vorwärtszutreiben.

Bei der Weiterbildungsoffensive konnte man im Rahmen der Frauenprojekte wieder einmal klar und deutlich sehen, dass Frauen und Frauenorganisationen wenig Geld zur Verfügung haben und dass sogar öffentliche Stellen – ich denke an die Stelle für Erwachsenenbildung im Kanton Luzern, die sich mit diesen Weiterbildungsprojekten befasst hat – wenig Geld zur Verfügung haben. Ich meine: Wenn wir schon im Sinne des Subsidiaritätsprinzips den Frauen, Frauenorganisationen und entsprechenden Stellen die Vorwärtstreibung des Gleichstellungsproblems überlassen, dann ist es nichts als recht und billig, wenn wir hier im 5. Abschnitt des Gesetzes, in Artikel 14, die Möglichkeit öffnen, dass der Bund öffentlichen oder privaten Institutionen Mittel für Programme gewähren kann, die im Gesetz genau umschrieben sind – Mittel, über deren Umfang und Höhe Sie ja im Rahmen des Budgets dann immer noch beschliessen können!

Ich bitte Sie also im Namen der Mehrheit der Kommission, dem Artikel 14 so, wie ihn der Bundesrat vorgeschlagen hat, zuzustimmen.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: En guise de réponse à M^{mes} Sandoz et Aubry, je dirai avec un brin d'humour: on ne peut quand même pas charger le bateau avec des alouettes! Cela dit, concernant l'article 14, M^{me} Sandoz prétend que c'est un miroir aux alouettes. En réalité, l'argument qu'elle sert est spécieux, parce qu'elle dit, en suivant une philosophie de digression, que l'on pourrait faire ceci ou cela, notamment dans le domaine fiscal.

Pourquoi est-ce qu'on n'utilise pas l'instrument des programmes d'action pour la promotion de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes de façon bien ciblée? Il ne s'agit pas ici de tout faire, mais d'encourager un certain nombre de projets, en accord avec les milieux concernés. Je crois qu'il est très important de le souligner. Je pense, par exemple, à un projet qui pourrait être intéressant – je le dis en tant qu'ancien chef d'un département cantonal de l'instruction publique. On constate que l'accès des filles ou des femmes aux professions techniques, aux écoles d'ingénieurs, est encore très difficile pour toute une série de raisons. Pourquoi ne mettrait-on pas en place un programme pour encourager cet accès? Finalement, c'est l'ensemble de l'économie qui en bénéficierait.

La minorité Sandoz de la commission propose de biffer purement et simplement cet article 14. Quant à la majorité de la commission, qui se rallie au projet du Conseil fédéral, elle demande de maintenir cet article qui encourage la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en soutenant financièrement des programmes d'action spécifiques, dans les limites des crédits alloués à cet effet.

Certains d'entre vous l'ont dit: il faut avoir le souci de l'incidence financière, on ne peut pas dépenser l'argent n'importe comment. De toute manière, le Parlement reste compétent pour se prononcer sur les crédits qui sont inscrits au budget annuel. Il s'agit, je le répète, d'agir de manière ciblée afin de donner une impulsion. En résumé, l'idée consiste surtout à subventionner des projets pilotes dans ce domaine.

Je réponds maintenant brièvement aux propositions. Tout d'abord, Madame Gonseth, vous souhaitez aller beaucoup plus loin, ne pas limiter ces programmes au domaine professionnel, mais, en revanche, embrasser toutes les activités pour la promotion de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes. On peut comprendre votre démarche, mais qui veut le plus veut le moins. C'est la raison pour laquelle je souhaite que vous puissiez vous rallier à la proposition de la majorité de la commission. Si tel n'était pas le cas, nous devrions rejeter votre proposition.

Madame Aubry, vous proposez, en cas de refus de la proposition de la minorité Sandoz, de biffer la lettre d de l'alinéa 2 de cet article 14, qui stipule: «d. la mise en place dans l'entreprise d'une forme d'organisation du travail ou d'une infrastructure

favorisant l'égalité entre les sexes.» Il est bien clair ici, Madame Aubry, qu'il ne s'agit pas du tout de faire une intrusion dans les entreprises sans leur accord. Je le répète, ce sont des projets pilotes qui doivent être retenus avec l'accord des milieux intéressés. Si une entreprise est prête à jouer ce jeu, un projet pourrait se dérouler en plein accord avec le partenaire. Telle est l'idée du Conseil fédéral et de la majorité de la commission. C'est la raison pour laquelle je suggère de refuser la proposition Aubry.

Enfin, dernière proposition, celle de M^{me} Robert. En fait, Madame Robert, si vous lisez bien cet article 14, vous constatez qu'à l'alinéa 2 on dit: «Les programmes peuvent porter notamment sur: ...»; il y a une énumération, mais ce n'est pas exhaustif. Il est clair que l'idée que vous soutenez ici est intéressante; elle pourrait, à mon avis, entrer en ligne de compte dans le cadre de l'un ou l'autre projet, mais j'estime qu'il n'est pas nécessaire d'introduire cette disposition dans cet article. C'est la raison pour laquelle, si vous maintenez votre proposition, nous devrions la rejeter.

En résumé, je propose, de suivre la décision de la majorité de la commission et de refuser toutes les autres propositions.

Koller Arnold, Bundesrat: Auch ich möchte Ihnen empfehlen, alle einschränkenden, aber auch alle weiter gehenden Anträge zu diesem Artikel 14 abzulehnen und der Mehrheit Ihrer Kommission und dem Bundesrat zuzustimmen.

Was möchten wir mit diesem Förderungsartikel? Es geht nicht darum, nach dem «Giesskannenprinzip» Subventionen an Unternehmen auszurichten. Unternehmen sind sogar ausdrücklich ausgenommen. Wir möchten einzig durch öffentliche oder private Organisationen einige Pilotprojekte zur Schaffung frauenfreundlicher Infrastrukturen oder auch entsprechender neuer Arbeitsorganisationsmodelle fördern. Darum allein geht es. Das scheint uns in dieser Anfangsphase des Gesetzes wichtig zu sein. Im übrigen betone ich – dies an die Adresse jener, die Angst haben, das passe nicht in die finanzpolitische Landschaft –: Sie werden jedes Jahr mit dem Budgetbeschluss autonom darüber entscheiden, wie gross die Beträge sind, die für diese Pilotprojekte ausgegeben werden sollen.

Frau Aubry, wir wollen keine Frauen zwingen, an derartigen Pilotprojekten mitzuwirken. Aber es gibt auch Frauen, die aus wirtschaftlichen Existenzgründen auf eine Teilzeitarbeit angewiesen sind, und solche Arbeitsformen möchten wir durch Pilotprojekte begünstigen.

Ich bitte Sie auch, die weiter gehenden Anträge abzulehnen. Frau Gonseth möchte die Beschränkung auf das «Erwerbsleben» aus dem Artikel herausnehmen. Angesichts der beschränkten Mittel, die wir haben, scheint es uns richtig, sie vor allem dort einzusetzen, wo heute der Diskriminierungsstatbestand am gewichtigsten ist, und das ist eindeutig im Erwerbsleben der Fall.

Im übrigen kommt dazu, dass in anderen Bereichen – wie bei der Ausbildung – der Stand glücklicherweise bereits bedeutend besser ist. Ich habe Ihnen in meinem Eintretensreferat die erfreulichen Zahlen im Hinblick auf die Ausbildung der Frauen genannt. Gerade im Ausbildungsbereich sind vor allem die Kantone und nicht der Bund zuständig.

Das sind die Gründe, weshalb ich den Antrag Gonseth und auch den Antrag Robert zur Ablehnung empfehle. Mit den wenigen, beschränkten Mitteln, die wir haben, müssen wir einen gewissen Schwerpunkt setzen.

Ich bitte Sie um Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates bzw. zum Antrag der Mehrheit und um Ablehnung aller abweichenden Anträge.

Präsidentin: Ich schlage Ihnen vor, zunächst über die Zusatzanträge Gonseth und Robert einzeln abzustimmen, dann die Mehrheit der Minderheit Sandöz gegenüberzustellen. Schliesslich, falls die Minderheit Sandoz abgelehnt werden sollte, stimmen wir über den Eventualantrag Aubry ab. – Sie sind damit einverstanden.

Erste Abstimmung – Premier vote

Für den Antrag Gonseth
Dagegen

68 Stimmen
106 Stimmen

Zweite Abstimmung – Deuxième vote

Für den Antrag Robert
Dagegen

68 Stimmen
106 Stimmen

Dritte, namentliche Abstimmung

Troisième vote, par appel nominal

Für den Antrag der Mehrheit stimmen:

Votent pour la proposition de la majorité:

Aguet, Bär, Baumberger, Bäuml, Béguelin, Bircher Peter, Bischof, Blatter, Bodenmann, Borel François, Borradori, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bühlmann, Bundi, Bürgi, Caccia, Carobbio, Caspar-Hutter, Chevallaz, Cumberg, Comby, Danuser, de Dardel, David, Deiss, Diener, Dormann, Ducret, Dünki, Duvoisin, Eggenberger, Engler, Epiney, Eymann Christoph, Fankhauser, Fasel, von Felten, Fischer-Sursee, Fritschi Oscar, Gobet, Goll, Gonseth, Graber, Grendelmeier, Gross Andreas, Grossenbacher, Haering Binder, Hafner Rudolf, Hafner Ursula, Hämmerle, Heberlein, Herczog, Hess Peter, Hildbrand, Hollenstein, Hubacher, Iten Joseph, Jaeger, Jäggi Paul, Jeanprêtre, Jöri, Keller Anton, Kühne, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leu Josef, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Maeder, Marti Werner, Mauch Ursula, Meier Hans, Meier Samuel, Meyer Theo, Misteli, Nabholz, Oehler, Philipona, Poncet, Rebeaud, Rechsteiner, Robert, Ruckstuhl, Ruffy, Schmid Peter, Schmidhalter, Schnider, Segmüller, Seiler Rolf, Spielmann, Stalder, Stamm Judith, Steiger Hans, Strahm Rudolf, Suter, Theubet, Thür, Tschäppät Alexander, Tschopp, Vollmer, Weder Hansjürg, Wiederkehr, Ziegler Jean, Zisyadis, Züger, Zwygart (108)

Für den Antrag der Minderheit stimmen:

Votent pour la proposition de la minorité:

Allenspach, Aregger, Aubry, Berger, Bezzola, Binder, Blocher, Bonny, Borer Roland, Bortoluzzi, Bühner Gerold, Camponovo, Cavadini Adriano, Cincera, Daepf, Dettling, Eggly, Fehr, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Frey Claude, Frey Walter, Früh, Giger, Gros Jean-Michel, Gysin, Hari, Hess Otto, Jenni Peter, Keller Rudolf, Kern, Loeb François, Mamie, Maspoli, Maurer, Miesch, Moser, Müller, Narbel, Nebiker, Neuenchwander, Perey, Reimann Maximilian, Rohrbasser, Rutishauser, Sandoz, Savary, Scherrer Jürg, Scherrer Werner, Schmied Walter, Schwab, Seiler Hanspeter, Spoerry, Stamm Luzi, Steinegger, Steinemann, Steiner Rudolf, Stucky, Tschuppert Karl, Vetterli, Wittenwiler, Wyss Paul, Wyss William, Zölch (64)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:

Leuba, Pini, Scheurer Rémy

(3)

Abwesend sind – Sont absents:

Baumann, Bühler Simeon, Couchepin, Darbellay, Dreher, Friderici Charles, Gardiol, Giezendanner, Hegetschweiler, Matthey, Mauch Rolf, Mühlmann, Pidoux, Raggenbass, Ruf, Rychen, Schweingruber, Sieber, Steffen, Wanner, Wick, Zbinden, Zwahlen (24)

Präsidentin, stimmt nicht – Présidente, ne vote pas:

Haller

(1)

Vierte Abstimmung – Quatrième vote

Für den Eventualantrag Aubry
Dagegen

66 Stimmen
102 Stimmen

Art. 15

Antrag der Kommission

Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit

(Ducret, Allenspach, Scherrer Jürg, Stamm Luzi, Vetterli)

Streichen

Antrag Robert

Bst. c (neu)

c. die Unterstützung der Übernahme und Ausübung der Haus- und Familienarbeit durch Männer.

Art. 15*Proposition de la commission**Majorité*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minorité

(Ducret, Allenspach, Scherrer Jürg, Stamm Luzi, Vetterli)

Biffer

*Proposition Robert**Let. c (nouvelle)*

c. qui encouragent la prise en charge et l'exécution de tâches familiales par les hommes.

Ducret Dominique (C, GE), porte-parole de la minorité: A son article 1er, la loi précise très clairement qu'elle a pour but de promouvoir l'égalité dans les faits entre femmes et hommes. Elle n'a pas pour objectif d'assurer la promotion de la femme, ni même celle de l'homme.

Pour ma part, je viens de voter l'article 14, dans la teneur du projet du Conseil fédéral, les aides financières allouées par la Confédération, en se fondant sur cette disposition étant précisément de nature à permettre la réalisation du principe d'égalité.

En revanche, Monsieur le Conseiller fédéral, rien de tout cela à l'article 15. Le message du Conseil fédéral se contente de préciser que la Confédération devrait pouvoir soutenir financièrement les organisations privées qui consacrent leurs activités à informer et à conseiller les femmes dans le domaine professionnel, ou qui oeuvrent dans le domaine de la réinsertion professionnelle des personnes – cela s'adresse d'ailleurs aussi bien aux femmes qu'aux hommes – qui ont interrompu leurs activités lucratives. En commission, M. Koller, conseiller fédéral, a indiqué que cet article est destiné à soutenir le bénévolat des membres de ces organisations et que les aides en question ne devraient pas excéder quelques centaines de milliers de francs.

Pour la minorité de la commission, il n'y a vraiment aucune raison d'ajouter aux associations visées à l'article 14 d'autres types d'organisations qui n'ont pas pour but de contribuer à assurer l'égalité. Quant à celles qui s'occupent de la réinsertion professionnelle, même si elles sont souhaitables, et s'il faut saluer le dévouement de leurs membres, il faut savoir qu'elles sont déjà aidées financièrement par les cantons. Le cumul des aides dont elles pourraient bénéficier ne se justifie donc pas. Les aides se justifient d'autant moins qu'il existe déjà de nombreux crédits destinés à encourager la formation et le perfectionnement qui ne sont pas utilisés.

Enfin, et ce sera mon dernier argument, la Confédération n'a plus les moyens, M. Stich nous le répète sans cesse, d'accroître ses interventions financières. Combien de fois, ces derniers temps, n'avons-nous pas affirmé qu'il nous faut montrer dorénavant de la rigueur et de la cohérence dans nos décisions? Monsieur le Conseiller fédéral, l'autre jour, vous attiriez notre attention, et tout particulièrement celle des Romands, sur la cohérence à respecter avec les législations européennes. Je vous demande d'avoir vous-même de la cohérence avec la volonté du Conseil fédéral de faire des économies chaque fois qu'on le peut.

Faisons, aujourd'hui, la démonstration de cette rigueur, même si cela ne concerne que quelques centaines de milliers de francs. Je vous assure que la cause des femmes n'aura rien perdu si vous acceptez de soutenir la proposition de la minorité.

Robert Leni (G, BE): Kaum lag dieser Antrag auf dem Pult, hatte er auch schon einen Namen, nämlich «proposition vaisselle» oder «Geschirrspül-Artikel»!

In Artikel 15 geht es darum, dass Beratungsstellen unterstützt werden können, die sich für Frauen im Erwerbsleben und für Frauen und Männer, die nach familiärer Arbeit den Wiedereinstieg planen, einsetzen.

Im Sinne der ausgleichenden Gerechtigkeit möchte ich einen dritten Punkt anfügen, nämlich dass auch Männer, die sich für die Übernahme und Ausübung von Haus- und Familienarbeit entschlossen, in den Genuss der Unterstützung kommen

können. Es ist nämlich die logische Konsequenz eines echten Gleichstellungsprozesses, dass nicht nur die Frauen vermehrt ins Erwerbsleben gehen, sondern dass umgekehrt auch Männer vermehrt Haus- und Familienarbeit übernehmen und das zu einer Selbstverständlichkeit wird. Übernahme von Haus- und Familienarbeit heisst dann aber nicht, dass Mann zweimal wöchentlich den Kehrichtsack an den Strassenrand stellt oder dass Mann, wenn die Frau das vierte Kind bekommt, am Sonntag das Nachessen kocht, sondern das heisst dann wirklich gleichberechtigte Übernahme der Haus- und Familienarbeit.

Die Reaktion auf diesen Antrag, der mir eigentlich eine Selbstverständlichkeit zu sein scheint, war bezeichnend: Viele Kollegen haben gefunden, das sei nun eine echte Zumutung, aber vielleicht sei es auch einfach ein Witz. Es ist aber weder eine Zumutung noch ein Witz; sie ist ernst gemeint, diese «proposition vaisselle»! Es gab auch einen Kollegen, der die Befürchtung geäußert hat, wenn Männer eine solche, offenbar für Männer als unwürdig und geisttötend empfundene Arbeit wie die Hausarbeit machen müssten, dann würden sie den Sinn für Höheres verlieren, zum Beispiel die «Wahrnehmungsfähigkeit für weibliche Reize», wie er sich ausdrückte.

Sie sehen, die Reaktionen fielen so aus, dass sie der beste Beweis dafür sind, dass es so etwas braucht. Es gibt aber – und damit möchte ich zum ernsthaften Gehalt dieses Antrages kommen –, auch Männer, die das wollen und die einsehen, dass die Übernahme von Haus- und Familienarbeit durch Männer ein folgerichtiger Teil des ganzen Gleichstellungsprozesses ist, in dem wir stecken. Sie bejahen das, und es sind bei weitem nicht nur «linke» und «nette» Männer! Es gibt auch viele einsichtige, vernünftige bürgerliche Männer. Ich zweifle manchmal daran, dass wir hier unter der Bundeshauskuppel noch die richtige Wahrnehmung haben. Es gibt Männer in allen Parteien – übrigens auch in diesem Saal! –, welche das durchaus einsehen und das auch wollen, welche das alles andere als entwürdigend finden, welche darin sogar eine Bereicherung und eine Chance sehen, eigene männliche Defizite auszugleichen. Es scheint mir wichtig, dass die Männer, die den Tatbeweis erbringen, auch in den Genuss solcher Unterstützungen kommen können. Sie haben es im Moment noch nötig, es ist für «praktizierende» Männer noch nicht einfach. Diese «proposition vaisselle» wäre ein kleiner, aber praktisch wichtiger Schritt dazu, dass man Männer, die ernsthaft Haus- und Familienarbeit übernehmen wollen, auch ernst nimmt und dass man bereit ist, ihnen die nötige Unterstützung in diesem Prozess zu geben.

Leemann Ursula (S, ZH): Wir wollen mit diesem Gesetz griffige Instrumente für die Gleichstellung schaffen. Wo und wie sollen sich aber die Frauen über diese Instrumente informieren, wenn sie sich nicht an Beratungsstellen wenden können – Frauen, die keineswegs über die Informationskanäle verfügen wie wir hier im Parlament? Sollen sie dies beispielsweise bei Beratungsstellen von Frauenorganisationen tun, die eine niedrige Zugangsschwelle haben? Solche Beratungsstellen sind etwas ausserordentlich Wichtiges, sind absolut essentiell, wenn die Frauen von den Förderungsmassnahmen – über die wir soeben beraten haben – profitieren sollen, wenn sich die Frauen gegen die Diskriminierung wehren sollen.

Die Beratungsstellen können aber noch etwas Weiteres leisten: Sie können nämlich dazu dienen, dass Konflikte und Probleme auf einer niedrigen Ebene gelöst werden und damit unnötige und teure gerichtliche Auseinandersetzungen vermieden werden. Es ist oft so, dass eine sachlich kompetente Beratung dazu führt, dass sich Kontrahenten oder Kontrahentinnen zu einvernehmlichen Lösungen führen lassen. Deshalb scheint es mir auch aus finanziellen Gründen sehr sinnvoll, die Beratungsstellen finanzieren zu helfen und dem Antrag Robert zuzustimmen.

Ich weiss wohl, dass man mit der Einführung neuer Finanzhilfen – selbst in einer Kann-Formulierung im Gesetz – heute einen schweren Stand hat. Die Liste der vom Bund mitunterstützten Organisationen ist lang, viel zu lang, mit ihren über zweihundert Eintragungen. Im Sinne des Sparens sind wir geneigt, diese Liste ab- statt auszubauen.

Aber ich halte es nicht für richtig, wenn mit dem Argument des Sparens jetzt mit der Zahl der Organisationen und der bereits zu hohen Last des Haushalts gefochten wird, wenn nicht über die Prioritäten, über die Inhalte, über die Notwendigkeit von Unterstützungen gesprochen wird. Es gab zweifellos bei allen Organisationen auf dieser Liste durchaus ehrenvolle und gute Gründe, die Unterstützung bei ihnen einzuführen.

Dass Organisationen aber heute nicht mehr überall dieselbe Priorität besitzen, dürfte auch klar sein. In vielen Fällen ist die Unterstützung historisch begründet und hat heute nicht mehr viel mit Rationalität zu tun. In vielen Fällen widerspricht sie auch unserem Gerechtigkeitsgefühl. Beispielsweise erhält der Schweizerische Verband der Berufsreiter und Reitschulbesitzer einen Beitrag des Bundes in sechstelliger Höhe, ein gutes Viertel seines Budgets, während der Schweizerische Landfrauenverband zehnmal weniger und nur einen Zehntel seines Budgets erhält.

Ich habe bei der Liste der unterstützten Organisationen auch das Stichwort «Beratung» nachgeschaut. Es taucht tatsächlich auf. Der Bund unterstützt mit fast einer halben Million Franken den Schweizerischen Beratungs- und Gesundheitsdienst für die Schweine. Selbstverständlich möchte ich nicht sagen, dass die Gesundheit der Schweine nicht wichtig sei, dass ich den armen Schweinen etwas wegnehmen möchte. Aber gemessen an der Wichtigkeit, die die Gleichstellung als Menschenrecht hat und die die Möglichkeit der Beratung zur Durchsetzung des Gleichstellungsgesetzes hat, ist es nach meiner Überzeugung falsch, Artikel 15 aus Spargründen abzulehnen. Gerade Frauenorganisationen haben sehr viel Freiwilligenarbeit geleistet, und es ist richtig, wenn der Bund sie bei der Wahrnehmung der Beratungsaufgaben unterstützt. Wie gesagt, glaube ich, dass sich das finanziell längerfristig auszahlen wird.

Ich bitte Sie im Namen der SP-Fraktion, den Antrag der Minderheit Ducret auf Streichung abzulehnen und dem Antrag Robert zuzustimmen.

Hollenstein Pia (G, SG): Herr Ducret verlangt als Sprecher der Minderheit zusammen mit den Herren Allenspach, Scherrer Jürg, Stamm Luzi und Vetterli die Streichung von Artikel 15. Folge davon wäre, dass der Bund keine Finanzhilfe mehr an Beratungsstellen gewähren könnte.

Ich bitte Sie im Namen der grünen Fraktion, den Antrag der Minderheit Ducret auf Streichung abzulehnen.

Durch die Annahme des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung vor 13 Jahren ist ein klarer Auftrag gegeben, d. h., die Umsetzung dieses Auftrags erfordert Massnahmen. Eine für die Erreichung des Ziels wichtige Massnahme ist die Schaffung von Beratungsstellen. Die Forderung, dass der Bund diesen schon bestehenden, privaten Institutionen Finanzhilfe gewähren kann, ist nun wirklich nicht übertrieben. Um dem Verfassungsauftrag wirklich gerecht zu werden, müsste der Bund eigentlich zur finanziellen Unterstützung verpflichtet werden. Mit der Annahme von Artikel 15 stimmen wir bloss einer Kann-Formulierung zu. Diese Kann-Formulierung nun noch torpedieren zu wollen, zeugt von Frauenfeindlichkeit hier im Rat und ist ein Affront gegenüber Hunderten von Frauen, die auf Beratungsstellen Tausende von Stunden Gratisarbeit leisten.

Den Beratungsstellen privater Institutionen kommt eine besondere Bedeutung zu, weil für viele Frauen die Hemmschwelle gegenüber diesen Institutionen wesentlich niedriger ist als gegenüber staatlichen Institutionen. Dank dem grossen Vertrauen der Bevölkerung in private Institutionen werden Beratungsangebote frühzeitig wahrgenommen. Dadurch wird der Wiedereinstieg von Frauen und – hören Sie gut zu – von Männern erleichtert. Somit ist das letztlich für den Staat kostensparend.

Durch die Unterstützung von bestehenden privaten Institutionen, wie dies in Artikel 15 vorgeschlagen wird, fallen für den Staat auch finanzielle Aufwendungen für den Aufbau von Infrastrukturen weg, denn die privaten Institutionen verfügen meist schon über eine entsprechende Infrastruktur. Die Unterstützung von Beratungsstellen kommt den Staat aber auch billiger

zu stehen, weil durch fachkompetente Information und Beratung viele Rechtskonflikte dank vorheriger Klärung auf Beratungsstellen ausgeschlossen werden können.

Ein weiterer Punkt, der für die Unterstützung von Artikel 15 spricht: Dank gutem Beratungsangebot wird es Frauen – seltener auch Männern – überhaupt ermöglicht, eine befriedigende Gestaltung der familiären Betreuungspflichten zu erreichen. Das Angebot von sozialen Dienstleistungen ist heute sehr gross. Für Laien ist es schwierig, sich genügend auszukennen. Die heutige grosse Nachfrage auf allen Beratungsstellen über mögliche soziale Dienstleistungen beweist den Bedarf. Verlangt werden sehr oft Auskunft und Beratung über die vorhandenen Möglichkeiten, den beruflichen Wiedereinstieg mit den häuslichen Aufgaben zu vereinbaren.

Gleichberechtigung heisst eben auch gleichberechtigter Zugang zur Berufswelt. Damit dies erreicht werden kann, ist eine kompetente Beratung, wie sie die privaten Institutionen bieten, unabdingbar. Wer es als richtig erachtet, das Überleben von Beratungsstellen zu gewährleisten, hat den Antrag der Minderheit Ducret abzulehnen.

Dass wir Grünen den Antrag Robert zu einem Buchstaben c bei Artikel 15 unterstützen, ist selbstverständlich. Wirkliche Gleichberechtigung ist nur zu erreichen, wenn Männer endlich tatsächlich ihren Pflichtanteil in der Betreuungs- und Hausarbeit leisten.

Präsidentin: Die CVP-Fraktion lässt mitteilen, dass sie der Mehrheit zustimmt.

Ducret Dominique (C, GE), porte-parole de la minorité: Je ne peux pas accepter, bien évidemment, que les députés qui soutiendront la proposition de la minorité soient traités de misogynes. D'ailleurs, le vote final vous démontrera qu'il y a très peu de misogynes dans cette salle.

Pour ce qui me concerne, j'ai été pendant de longues années le conseiller juridique d'associations féminines genevoises. Je n'ai dès lors pas de leçon à recevoir de ceux qui ne sont pas toujours sur le terrain, mais qui font du combat idéologique. J'observe simplement ceci: à l'article 14, que j'ai voté avec vous, il est dit que la Confédération peut allouer des aides financières à des associations qui ont pour but de favoriser la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. A l'article 15, on parle aussi de la vie professionnelle. Il y a par conséquent double emploi. Si on voulait y ajouter d'autres types d'associations, on aurait dû le préciser. Puisque vous vous référez à la norme constitutionnelle, je rappelle que celle-ci fonde le principe de l'égalité entre hommes et femmes. Je ne vois pas en quoi on réaliserait ce principe en accordant des subventions à des associations qui n'ont pas précisément pour but de contribuer à cette égalité. C'est là la raison de ma proposition de minorité, et ce n'est pas un combat dirigé contre les femmes.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Die Kommission beantragt Ihnen mit 12 zu 5 Stimmen, diesem Artikel zuzustimmen.

Zu Herrn Ducret muss ich sagen, dass Programme wie sie in Artikel 15 Buchstabe b – «die Förderung der Wiedereingliederung von Frauen und Männern, die ihre berufliche Tätigkeit zugunsten familiärer Aufgaben unterbrochen haben» – umschrieben werden, ganz sicher zur Gleichstellung von Frau und Mann mithelfen. Das ist ja die Schwierigkeit für die Frauen, dass sie im Beruf weniger Möglichkeiten haben, wenn sie allein die ganze familiäre Last tragen müssen. Und die zweite Schwierigkeit ist: Wenn ein Mann oder eine Frau die berufliche Laufbahn zugunsten der Familie unterbrechen will, ist es heute gar nicht so einfach, nachher wieder einzusteigen, weil wir die Strukturen dafür noch nicht oder nur ansatzweise geschaffen haben.

Wenn Sie also den Antrag der Mehrheit zu diesem Artikel 15 unterstützen, dann unterstützen Sie Möglichkeiten, welche der Gleichstellung von Frau und Mann dienlich sind.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: La minorité Ducret propose de biffer l'article 15 qui donne la possibilité à la Confédération d'accorder des aides financières à des services de consultation dont le but est la réinsertion professionnelle.

La majorité de la commission considère, au contraire, qu'il faut maintenir cette possibilité, par exemple en collaboration avec les bureaux cantonaux de l'égalité. Et ici, Monsieur Ducret, nous allons tout à fait dans le sens que vous avez préconisé d'une meilleure coordination. C'est ce qui est donc proposé en la matière.

Pour accorder des aides financières à des associations privées qui oeuvrent en faveur de la réintégration professionnelle – M^{me} Stamm Judith l'a dit tout à l'heure, la situation est encore plus grave aujourd'hui en matière de chômage, qui frappe très durement les femmes, en l'occurrence –, il y a des mesures qui pourraient favoriser aussi cette réinsertion professionnelle, indépendamment des autres raisons qui sont citées à cet article. Les femmes ou les hommes ayant dû interrompre leur activité professionnelle pour se consacrer à des tâches familiales pourraient donc bénéficier de tels appuis dans les limites des crédits alloués à cet effet.

Je tiens enfin à donner trois précisions: premièrement, la formulation de l'article 15 est une formulation potestative, «la Confédération peut allouer»; il y a donc une appréciation à faire de la part de la Confédération avant d'accorder de telles aides. Deuxièmement, il s'agit de respecter le principe de subsidiarité. On l'a dit, il s'agit souvent de bénévoles qui travaillent dans ce domaine, et c'est un coup de pouce, si vous me passez l'expression, de la part de la Confédération. Troisièmement, c'est le critère de l'utilisation parcimonieuse des fonds publics. Il faut absolument avoir ce souci, surtout étant donné la situation financière difficile des collectivités publiques.

C'est dans cet esprit que la majorité de la commission vous propose, par 12 voix contre 5, de refuser la proposition de minorité Ducret et d'approuver sa version.

Koller Arnold, Bundesrat: Bei Artikel 15 geht es nicht um Förderungsprogramme, sondern hier geht es allein um die Möglichkeit, dass wir private Beratungsstellen unterstützen möchten, die heute schon wertvolle gemeinnützige Arbeit leisten, indem sie beispielsweise vor allem Frauen beraten, die nach einem längeren beruflichen Unterbruch wieder ins Erwerbsleben einsteigen.

Es besteht auch keinerlei Gefahr, dass hier übermässig finanzielle Mittel eingesetzt werden. Wir möchten natürlich auch nicht in so fortschrittlichen Kantonen wie Genf, wo schon kantonal finanziert und subventioniert wird, noch eidgenössische Subventionen ausrichten. Aber irgendwie wäre es doch widersinnig, wenn mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes solche gemeinnützige private Institutionen mangels Mitteln eingestellt werden müssten.

Das ist der Sinn des Entwurfs zu diesem Artikel, dem ich zustimmen bitte.

Frau Robert, erlauben Sie mir vielleicht gegen Schluss dieser langen Debatte doch noch eine burschikose Bemerkung: Glücklicherweise gibt es ja bereits solche ideale Männer, die bereit sind, Haus- und Familienarbeit zu übernehmen. Aber haben es diese wirklich nötig, dass wir sie noch staatlich fördern? Das sind ja sowieso Eliten, und Eliten setzen sich immer durch. (*Heiterkeit*)

Erste Abstimmung – Premier vote

Für den Antrag Robert 65 Stimmen
Dagegen 102 Stimmen

Zweite, namentliche Abstimmung Deuxième vote, par appel nominal

Für den Antrag der Mehrheit stimmen:

Votent pour la proposition de la majorité:

Aguet, Bär, Bäumlín, Béguelin, Bircher Peter, Bischof, Bodenmann, Borel François, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bühlmann, Bundi, Bürgi, Caccia, Carobbio, Caspar-Hutter, Comby, Danuser, de Dardel, David, Diener, Dormann, Dünki, Duvoisin, Eggenberger, Engler, Eymann Christoph, Fankhau-

ser, Fasel, von Felten, Fischer-Sursee, Goll, Gonseth, Graber, Grendelmeier, Gross Andreas, Grossenbacher, Haering Binder, Hafner Rudolf, Hafner Ursula, Hämmerle, Herczog, Hess Peter, Hollenstein, Hubacher, Iten Joseph, Jäggi Paul, Jeanprêtre, Jöri, Keller Anton, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leu Josef, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Maeder, Marti Werner, Mauch Ursula, Meier Hans, Meier Samuel, Mistell, Nabholz, Oehler, Poncet, Rebeaud, Rechsteiner, Robert, Ruckstuhl, Ruffy, Schmid Peter, Schmidhalter, Schnider, Segmüller, Seiler Rolf, Spielmann, Stalder, Stamm Judith, Steiger Hans, Strahm Rudolf, Thür, Tschäppät Alexander, Tschopp, Vollmer, Wanner, Weder Hansjürg, Wiederkehr, Ziegler Jean, Zisyadis, Zölch, Züger, Zwygart (92)

Für den Antrag der Minderheit stimmen:

Votent pour la proposition de la minorité:

Allenspach, Aregger, Aubry, Berger, Bezzola, Binder, Bonny, Borer Roland, Borradori, Bortoluzzi, Bühler Gerold, Cavadini Adriano, Chevallaz, Cincera, Daep, Deiss, Dettling, Dreher, Ducret, Eggly, Epiney, Fehr, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Frey Claude, Frey Walter, Fritsch Oscar, Früh, Giezendanner, Giger, Gobet, Gros Jean-Michel, Gysin, Hari, Heberlein, Hegetschweiler, Hess Otto, Jenni Peter, Keller Rudolf, Kern, Kühne, Leuba, Loeb François, Mamie, Maspoli, Maurer, Miesch, Moser, Müller, Narbel, Nebiker, Neuenschwander, Philipona, Reimann Maximilian, Rohrbasser, Rutishauser, Sandoz, Savary, Scherrer Jürg, Scherrer Werner, Scheurer Rémy, Schmied Walter, Schwab, Schweingruber, Seiler Hanspeter, Stamm Luzi, Steinegger, Steinemann, Steiner Rudolf, Stucky, Suter, Theubet, Tschuppert Karl, Vetterli, Wittenwiler, Wyss Paul, Wyss William (77)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:

Baumberger, Hildbrand, Pini (3)

Abwesend sind – Sont absents:

Baumann, Blatter, Blocher, Bühler Simeon, Camponovo, Columberg, Couchepin, Darbellay, Friderici Charles, Gardiol, Jaeger, Maitre, Matthey, Mauch Rolf, Meyer Theo, Mühlemann, Perey, Pidoux, Raggenbass, Ruf, Rychen, Sieber, Spoerry, Steffen, Wick, Zbinden, Zwahlen (27)

Präsidentin, stimmt nicht – Présidente, ne vote pas:*

Haller (1)

Art. 16

Antrag der Kommission

Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit I

(Sandoz)

Streichen

Minderheit II

(von Felten, Bär, Bühlmann, Caspar-Hutter, de Dardel, Grendelmeier, Herczog, Leuenberger Moritz, Rechsteiner)

Abs. 1

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 2

....

g. (neu) zur Untersuchung von Diskriminierungen kann es von den Beteiligten die erforderlichen Akten und Auskünfte verlangen. Bundesstellen sowie kantonale und kommunale Stellen sind verpflichtet, an der Abklärung des Sachverhaltes mitzuwirken;

h. (neu) Personendaten dürfen ohne Zustimmung der betroffenen Personen nur in anonymisierter Form veröffentlicht werden.

Antrag Schweingruber

Abs. 1

.... und setzt sich für die Beseitigung jeglicher Form von Diskriminierung ein.

Abs. 2 Bst. b
Streichen

Eventualantrag Aubry
(falls der Antrag der Minderheit I [Sandoz] abgelehnt wird)
Abs. 1

Das Eidgenössische Büro fördert die Gleichstellung der Geschlechter im Berufsleben.

Abs. 2 Bst. e
Streichen

Art. 16

Proposition de la commission

Majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minorité I
(Sandoz)
Biffer

Minorité II

(von Felten, Bär, Bühlmann, Caspar-Hutter, de Dardel, Gren-
delmeier, Herczog, Leuenberger Moritz, Rechsteiner)

Al. 1

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 2

....
g. (nouvelle) il peut exiger des parties à la procédure les docu-
ments et renseignements nécessaires aux fins d'enquêter sur
les cas de discrimination. Les organes fédéraux, cantonaux et
communaux ont l'obligation de collaborer à l'éclaircissement
des faits;

h. (nouvelle) les données personnelles ne peuvent être divul-
guées sans l'autorisation des personnes concernées que
sous forme anonyme.

Proposition Schweingruber

Al. 1

.... à éliminer toute forme de discrimination.

Al. 2 let. b

Biffer

Proposition subsidiaire Aubry

(au cas où la proposition de minorité I [Sandoz] est rejetée)

Al. 1

Le Bureau fédéral entre les sexes dans les domaines de la
vie professionnelle.

Al. 2 let. e

Biffer

Präsidentin: Ich bitte Frau Sandoz, gleichzeitig den Antrag
der Minderheit zu Artikel 58 des Verwaltungsorganisations-
gesetzes («Änderung von Bundesgesetzen», Ziff. 1) zu be-
gründen.

Sandoz Suzette (L, VD), porte-parole de la minorité I: Bien vo-
lontiers, Madame la Présidente, parce que vous avez raison,
l'article 16 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hom-
mes et l'article 58 de la loi sur l'organisation de l'administration
sont intimement liés.

Je vous renvoie d'ailleurs, pour comprendre de quoi il s'agit,
aux commentaires que fait le message, d'une part à
l'article 1er (page 45 du message en français), d'autre part à
l'article 16 (page 68 du message en français). Vous constate-
rez que si la loi s'appelle «loi fédérale sur l'égalité entre fem-
mes et hommes», et si l'article 1er dit que la loi a pour but de
promouvoir l'égalité dans les faits entre femmes et hommes,
quand bien même tout le reste de la loi se préoccupe du
monde du travail, c'est parce qu'il faut avoir une formulation
assez large pour permettre au Bureau fédéral de l'égalité entre
femmes et hommes d'être élevé au rang d'office.

Vous verrez, comme commentaire à l'article 16, que si les tâ-
ches du Bureau de l'égalité sont énoncées dans une loi, c'est
parce qu'il faut que ce bureau ait une situation hiérarchique

très élevée, supérieure à d'autres bureaux de l'administration,
de manière à assurer une surveillance générale auprès des dif-
férentes autorités et des différentes institutions d'intérêt natio-
nal ou d'intérêt relativement large pour le pays.

Par conséquent, si nous biffons l'article 16, comme la mino-
rité I vous le propose, nous avons en même temps justifié de
biffer l'article 58 de la loi sur l'organisation de l'administration,
qui veut faire du bureau un office. Mais il faut bien se rendre
compte d'une chose: les tâches qu'énonce l'article 16 ne sont
pas différentes de celles qu'énonce actuellement l'ordon-
nance du 24 février 1988 instituant le Bureau fédéral de l'éga-
lité entre femmes et hommes à son article 1er, qui fonde l'exis-
tence et la compétence du bureau. Seule se trouve ajoutée,
évidemment, la référence aux articles 14 et 15 de la loi que
nous avons votés. Mais ça, c'est un autre aspect du problème,
parce qu'on pourrait très bien la mettre dans l'ordonnance si
on le voulait.

Autrement dit, si vous biffez, comme le propose la minorité I,
l'article 16, vous ne supprimez pas du tout le Bureau de l'éga-
lité entre femmes et hommes. Vous ne modifiez pas ses tâches
en général. Vous empêchez simplement, et c'est là l'essentiel,
qu'il puisse être élevé en vertu de l'article 58 au rang d'office.
Or, vous savez que les offices doivent avoir une base légale et
qu'évidemment la pérennité des offices est autre chose que
celle d'un bureau qui peut être créé selon les besoins par le
département concerné ou le Conseil fédéral par voie d'ordon-
nance.

Il est intéressant de constater que la démarche que l'on vous
propose dans la loi à l'article 16 est exactement l'inverse de
celle que souhaiterait, selon les journaux récents, en décem-
bre de l'année dernière, notamment la représentante du Bu-
reau de l'égalité et de la famille du canton de Neuchâtel. Elle
regrettait d'avoir maintenant un bureau alors qu'une commis-
sion ad hoc eût été plus souple et eût mieux permis, le cas
échéant, de s'adapter aux nécessités de la réalité qui évolue.
Vous vous rappelez sans doute que le canton d'Uri a préféré
une commission ad hoc à un bureau de manière aussi à avoir
cette souplesse.

Ce que l'on vous propose, c'est la démarche inverse de celle
que font ceux qui continuent d'essayer de suivre l'égalité,
c'est-à-dire de figer dans la loi, et de conférer une compétence
incroyablement importante, un Bureau fédéral de l'égalité
entre femmes et hommes, dont la raison d'être est par défini-
tion passagère. En effet, nous souhaitons – et nous savons
que ça sera le cas, notamment grâce à ceux qui, n'étant pas
misogynes et n'ayant pas besoin de se faire pardonner leur
misogynie, refuseront la loi au vote final – et nous savons que
l'égalité va avancer très rapidement.

Si vous biffez l'article 16, vous empêchez que ce bureau soit
élevé en vertu de l'article 58 au rang d'office. Les deux votes
sont liés. Si vous maintenez l'article 16, vous aurez conféré la
qualité d'office du bureau et figé de manière totalement ridi-
cule les problèmes de l'égalité.

Von Felten Margrith (S, BS), Sprecherin der Minderheit II: Ein
Gleichstellungsgesetz ohne Ausbau der Kompetenzen des
Gleichstellungsbüros ist unvollständig. Die Minderheit II der
Kommission beantragt deshalb die Ergänzung des Aufgaben-
katalogs des Gleichstellungsbüros mit den vorliegenden An-
trägen zu Artikel 16 Litera g (neu) und h (neu).

Die Formulierung ist dem Vernehmlassungsentwurf von 1990
entnommen. Gemäss Kommentar ist der Wortlaut von zahlrei-
chen ausländischen Gesetzesbestimmungen inspiriert, die
ihre Gleichstellungsbüros mit ähnlichen Kompetenzen ausge-
stattet haben.

Der bundesrätliche Entwurf hat auf eine Erweiterung der Kom-
petenzen des Gleichstellungsbüros verzichtet. Demgegen-
über wird in der Botschaft auf ausländische Erfahrungen hin-
gewiesen, die belegen, dass diejenigen Behörden, die in be-
zug auf die Gleichstellung am meisten Kompetenzen haben,
am effizientesten arbeiten und die besten Resultate erzielen.
Es gibt im Ausland auch Behörden, die selbständig klagebe-
rechtigt sind. So weit geht der vorliegende Antrag nicht. Es
geht hier lediglich um die Untersuchungskompetenz, verbun-
den mit einer Datenschutzbestimmung.

Gemäss Antrag der Minderheit II soll das Gleichstellungsbüro die Befugnis haben, Untersuchungen durchzuführen und Beweise zu erheben. Es soll von den Beteiligten die erforderlichen Akten und Auskünfte verlangen können. Zudem soll mit dem Antrag die Kooperationspflicht der Behörden statuiert werden. Die Untersuchungskompetenz ist ganz wesentlich und nichts Aussergewöhnliches. Das Gleichstellungsbüro würde dadurch eine Stellung erlangen, die mit derjenigen des Preisüberwachers vergleichbar ist, der auch die Kompetenz hat, Untersuchungen durchzuführen und von Dritten die notwendigen Auskünfte und Akten zu verlangen; ich verweise auf das Preisüberwachungsgesetz.

Es geht hier eindeutig um eine Präventivmassnahme. Das Gleichstellungsbüro soll ausserhalb von Gerichtsverfahren wirken und Prozesse vermeiden. Als sachkompetente Behörde steht das Büro für verlässliche Sachverhaltsabklärungen. Die Untersuchungskompetenz bedarf einer gesetzlichen Grundlage, und diese soll jetzt im Gleichstellungsgesetz festgeschrieben werden.

Die Arbeitsgruppe «Lohnungleichheit» hat verschiedene Modelle geprüft. Ein Modell war, dem Gleichstellungsbüro selbst ein Klagerecht zu gewähren. Die Kommission ist jedoch mehrheitlich zur Überzeugung gelangt, dass es für ein eidgenössisches Gleichstellungsbüro nicht sinnvoll wäre, ein eigenes Klagerecht zu haben. Frauen können vor Ort, in ihren Kantonen, durch ein allfälliges Klagerecht der kantonalen Gleichstellungsbüros besser unterstützt werden. Es liegt in der Kompetenz der Kantone, ein solches Behördeklagerecht einzuführen.

Hingegen macht es durchaus Sinn, das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann in seiner ganzen Vermittlungstätigkeit zu unterstützen. Die Erteilung der Untersuchungskompetenzen gemäss Antrag der Minderheit II würde das Gleichstellungsbüro in seiner heute schon praktizierten Vermittlungstätigkeit stärken. Durch diese neue Kompetenz ergeben sich keinerlei Veränderungen bei der Umschreibung der Aufgaben; es gibt keinerlei Veränderungen bei der Prioritätensetzung, und es führt in keiner Weise zu einer Personalaufstockung: Der Ausbau der Kompetenzen des Gleichstellungsbüros gemäss dem Antrag der Minderheit I ist gratis zu haben! An dieser Stelle möchte ich noch festhalten, dass die SP-Fraktion den Antrag der Minderheit I (Sandoz) ablehnt.

Die Beratung dieses Geschäftes wird unterbrochen
Le débat sur cet objet est interrompu

Schluss der Sitzung um 13.00 Uhr
La séance est levée à 13 h 00

Siebzehnte Sitzung – Dix-septième séance**Donnerstag, 17. März 1994, Nachmittag**
Jeudi 17 mars 1994, après-midi

15.00 h

Vorsitz – Présidence: Haller Gret (S, BE)

93.024

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

Siehe Seite 495 hiavor – Voir page 495 ci-devant

*Art. 16 (Fortsetzung) – Art. 16 (suite)***Aubry** Geneviève (R, BE): Ma proposition n'est que subsidiaire au cas où la proposition de minorité I (Sandoz) à l'article 16 ne passerait pas.

J'avais demandé un renvoi au Conseil fédéral de cette loi pour la bonne raison que je voudrais qu'elle s'attache uniquement au domaine professionnel, à la sphère de travail dans laquelle évolue une femme. Ceci n'étant pas accepté par ce Conseil, je ne veux pas d'une loi qui régit tous les domaines dans lesquels évolue un être humain.

Comme je l'ai dit et le répète, les femmes sont des êtres majeurs. L'article 16 alinéa 1er doit donc s'adresser, et je le répète encore une fois, uniquement au domaine professionnel, dans lequel il faut encourager l'égalité. La formulation est donc différente de celle de la loi: «Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes encourage la réalisation de l'égalité entre les sexes dans les domaines» – et ceci est ajouté – «de la vie professionnelle.» Cela me semble clair et limité. Je vous demande, sans allonger, de bien vouloir accepter ma proposition. Il va de soi que si cette proposition entre dans la loi, il en sera de même dans l'ordonnance.

Il y a une deuxième partie à ma proposition, que je développe également ici: la suppression de la lettre e de l'alinéa 2. Pour un Parlement, il me semble impossible d'accepter qu'un bureau, voire peut-être un office si vous alliez l'accepter, puisse élaborer des lois. C'est notre travail, ce n'est pas celui d'un bureau de l'égalité, et pas celui, en l'occurrence, d'une administration qui, à mes yeux, prend de plus en plus de pouvoir. C'est pourquoi je vous demande de soutenir et de voter ma proposition subsidiaire au cas où vous refuseriez la proposition de minorité I (Sandoz) de biffer.

Pour ne plus revenir à cette tribune, je tiens à donner une explication au sujet de ma non-acceptation de cette loi. Elle n'a pas été assez édulcorée, à mes yeux, et ce que je souhaite le plus ardemment possible, c'est qu'on reconnaisse les qualités des femmes dans le monde économique, financier – je ne dirai pas professionnel –, et qu'elles aient les mêmes salaires – et ici je m'adresse au patronat, mais pas à celui que je représente, parce que je ne représente que des indépendants et des PME, des artisans. La loi que nous avons faite va peser sur leur tête comme une épée de Damoclès, mais elle n'avantagera pas, dans tous les cas, les femmes quant à l'égalité des salaires.

Nous avons les mêmes formations – c'est déjà une question d'égalité. Pour faire reconnaître des salaires identiques, nous devons continuer à nous battre, et je reconnais que ce n'est pas une chose aisée. J'appartiens aussi au monde du travail, je sais la manière dont on évalue les valeurs féminines, je sais qu'on attend de la part de la femme trop souvent un geste gratuit, beaucoup plus que de la part d'un homme, mais je ne pense pas qu'une loi qui a été faite – permettez-moi de le dire – à la hâte puisse apporter cet élément important de reconnaissance de l'égalité des salaires pour les femmes.

C'est dans ce domaine que je continuerai à me battre, mais pas pour cette loi, et ne vous étonnez pas de mon non au vote final; vous en avez l'explication.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Zu Artikel 16 möchte ich Sie als erstes im Namen der Mehrheit der Kommission einladen, den Antrag der Minderheit II (von Felten) abzulehnen. Der Bundesrat hat uns ein Konzept vorgelegt, in dem er das Büro in seiner wie bis jetzt beratenden und vermittelnden Rolle sieht und in dem er dem Büro keine Untersuchungsfunktion zuerkannt hat. Die Mehrheit der Kommission hat sich dem angeschlossen.

Zum Streichungsantrag der Minderheit I (Sandoz): Es war in der Kommission keine Frage, dass dieser Streichungsantrag abzulehnen ist. Ich nehme in diesem Moment auch Stellung zum Antrag, Artikel 58 Absatz 1 Buchstabe C des Verwaltungsorganisationsgesetzes (VwOG) zu streichen. Die Kommissionsmehrheit ist nicht der Meinung, dass man das streichen soll, sondern dass diese Änderung des Verwaltungsorganisationsgesetzes richtig ist und dass auch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann als Bundesamt oder Dienst bezeichnet werden kann. Die Kommissionsmehrheit hat dem zugestimmt, und zwar nur, damit das Büro für die Gleichstellung eine Stellung unmittelbar unter dem Departementvorsteher oder der Departementvorsteherin bekommt. Wenn also das Büro für die Gleichstellung hierarchisch auf die Stufe eines Amtes oder Dienstes gehoben wird, dann ist es unmittelbar dem Vorsteher oder der Vorsteherin des Departements unterstellt. Das verkürzt den Weg, und das schafft mehr Prestige. Mit dieser Zustimmung beschliessen wir nichts über die Höhe der Löhne der betreffenden Personen, welche in diesem Büro tätig sind, und wir beschliessen nichts über die Anzahl der Personen, die in diesem Büro tätig sind – nur damit das ganz klar ist!

Die Kommissionsmehrheit rät Ihnen also, den Antrag der Minderheit I (Sandoz) auf Streichung an beiden Orten – bei Artikel 16 GlG und bei Artikel 58 Absatz 1 Buchstabe C VwOG – abzulehnen.

Die Kommissionsmehrheit ist der Ansicht, dieses Büro für die Gleichstellung habe zwar erst einen Leistungsausweis von fünf Jahren, aber dieser Leistungsausweis im Bereich der Gleichstellungspolitik sei beachtlich. Wir möchten daher diesem Büro die Möglichkeit geben, auf dem eingeschlagenen Weg weiterzufahren.

Zu Frau Aubry: Frau Aubry möchte mit ihrem Eventualantrag noch einmal den Zweck ändern und die Gleichstellung auf das Berufsleben einschränken. Mit den Abstimmungen am Anfang dieses Gesetzes, wo ja der Antrag bereits gestellt wurde, den Zweckparagrafen entsprechend abzuändern, ist diese Frage auch entschieden. Dieselben Argumente, die dort vorgebracht wurden, gelten hier um ein mehreres. Das Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann wird eben nicht nur im Hinblick auf das Berufsleben tätig, sondern es deckt die ganze Breite der Gleichstellungspolitik ab. Vor allem würde ich es eigentlich fast absurd finden, wenn wir nun in Artikel 16 Absatz 2 – ebenfalls gemäss Eventualantrag Aubry – ausgerechnet den Buchstaben e streichen würden. In Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung heisst es doch: «Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit....» Der Bund ist aufgerufen, gesetzgeberisch tätig zu werden, und dann ist es nichts als sinnvoll, wenn das Büro für die Gleichstellung gemäss Artikel 16 Absatz 2 Buchstabe e die Erlasse des Bundes, die sich mit diesen Fragen befassen, überprüft. Dies geschieht

auch in anderen Bereichen, zum Beispiel in der Landwirtschaft mit dem Bundesamt für Landwirtschaft.
Ich schlage Ihnen also vor, sich hier der Mehrheit anzuschliessen und Artikel 16 so, wie er vom Bundesrat vorgeschlagen und von der Mehrheit beantragt wird, anzunehmen.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: Deux éléments de réponse à la minorité I (Sandoz) qui propose de biffer l'article 16 ainsi que l'article 58: premier élément, on parle ces derniers jours beaucoup du canton d'Uri et du canton du Valais. Vous avez cité, Madame Sandoz, l'exemple d'Uri en disant que ce canton avait préféré opter pour la solution d'une commission de l'égalité plutôt que d'un bureau. Pour une fois, le canton d'Uri pourrait s'inspirer de l'exemple valaisan. Nous avons commencé, en Valais, avec une commission et, après quelques années d'expérience, nous avons jugé préférable de créer un bureau pour défendre de façon plus active la condition féminine dans ce canton.

Deuxième élément: votre analyse me paraît fautive, Madame Sandoz, parce que ce n'est pas en supprimant l'article 16 qu'on va résoudre le problème du statut conféré au Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Je pense qu'il est utile de préciser ici qu'il n'est pas question d'en faire une espèce de monstre administratif. Le Bureau fédéral de l'égalité, c'est quatre personnes aujourd'hui – peut-être que M. le conseiller fédéral pourra le confirmer tout à l'heure. Il est prévu d'augmenter les forces de travail d'une personne et demie. Il n'est donc pas question d'aller créer un instrument immense que plus personne ne contrôlerait. Au contraire, le projet irait plutôt dans le sens de lui donner un statut supérieur, c'est-à-dire qu'il dépendra à l'avenir, si vous acceptez cette loi, directement du Département fédéral de justice et police au lieu de dépendre d'un office fédéral. C'est ça l'idée du projet, mais il incombera au Conseil fédéral, en temps voulu, de prendre les décisions utiles. Il était important d'apporter cette précision.

Enfin, j'aimerais répondre à M^{me} von Felten qui s'est exprimée, au nom de la minorité II, à l'article 16 alinéa 2. Finalement, la majorité de la commission n'accepte pas votre proposition qui consisterait à donner des compétences d'investigation à ce bureau de l'égalité. Le Conseil fédéral, en effet, a répondu négativement et la majorité de la commission partage aussi l'avis du gouvernement. Par ailleurs, il faut préciser que les aides financières seront décidées par le département et non par le Bureau fédéral de l'égalité.

Quant à votre proposition subsidiaire, Madame Aubry, vous souhaiteriez que les activités du bureau en question soient limitées au domaine professionnel. Il est vrai que cette loi porte essentiellement sur le domaine professionnel. Toutefois, à son article 1er, la majorité de la commission, à l'instar du Conseil fédéral, a voulu donner une portée plus large à cet article, en considérant qu'il y avait des problèmes très importants à régler dans le domaine professionnel, mais qu'il y avait aussi d'autres secteurs d'activité qui devaient être pris en considération dans la lutte contre les inégalités dont souffrent les femmes. C'est la raison pour laquelle la majorité de la commission, sur la base des discussions que nous avons eues, n'accepte pas votre proposition.

Quant à l'alinéa 2 de l'article 16, vous proposez d'en biffer la lettre e: «participer à l'élaboration des actes normatifs....» Vous avez dit que ce n'était pas l'affaire du bureau, mais notre affaire à nous, parlementaires. C'est vrai et faux à la fois, dans le sens qu'il ne s'agit pas ici d'élaborer les actes, il s'agit de participer à leur élaboration. Il faut bien lire le texte. C'est une collaboration à la préparation des documents qui sont soumis ensuite aux parlementaires. Il me semble qu'il est logique de confier une telle responsabilité à un tel bureau qui peut apporter son aide non seulement sur le plan fédéral, mais également sur le plan des cantons. C'est la raison pour laquelle je propose de refuser également cette proposition d'amendement à l'alinéa 2 de l'article 16.

Je conclurai, Madame Aubry, en reprenant vos propos: «Il y a encore beaucoup d'inégalités dont souffrent les femmes dans ce pays.» Vous souhaitez que nous corrigions ces inégalités, en particulier dans le domaine de la vie professionnelle. Alors,

je vous propose, Madame Aubry, de ne pas attendre encore des années pour le faire, alors que les statistiques démontrent très clairement qu'il y a trop d'inégalités. Passons immédiatement à l'acte et il y a ici une loi qui devrait le permettre. Ce n'est pas une loi parfaite, c'est une loi qui a subi un certain nombre d'amendements pour tenir compte, avec raison, des besoins de l'économie, mais si l'on veut vraiment faire quelque chose pour corriger les inégalités, il ne faut pas attendre demain pour agir.

Koller Arnold, Bundesrat: Wenn ich Frau Sandoz richtig verstanden habe, möchte sie das bestehende Gleichstellungsbüro ja auch nicht aufheben. Was will der Bundesrat? Der Bundesrat will nichts anderes, als das bestehende Gleichstellungsbüro aus dem Bundesamt für Kultur herauslösen und es als Dienst direkt der Vorsteherin des Eidgenössischen Departements des Innern unterstellen. Allein das ist neu, dass es eine direkte Unterstellung unter den Departementschef gibt.

Demgegenüber möchte ich klar festhalten, dass keinerlei Absicht besteht, aus diesem Gleichstellungsbüro ein neues Bundesamt zu machen. Wenn Sie den Artikel 58 des Verwaltungsorganisationsgesetzes (auf Seite 8 der Fahne) anschauen, sehen Sie, dass es bei den Direktunterstellten neben den Bundesämtern auch Dienste gibt. Und der Wille des Bundesrates ist ganz klar eine Direktunterstellung nicht als neues Bundesamt, sondern als Dienst. Die Vorsteherin dieses Gleichstellungsbüros wird damit nicht zu einer Direktorin eines neuen Bundesamtes, sondern bleibt Vorsteherin dieses Büros als einen direktunterstellten Dienst. Es ist wichtig, dass das hier klar festgehalten wird.

Im übrigen darf ich gegenüber Frau Aubry festhalten, dass dieses Gleichstellungsbüro keinerlei Entscheid- oder Untersuchungskompetenzen erhalten soll. Es ist ein Organ, das in die Verwaltung integriert bleibt. Ich kann Frau Aubry beruhigen: Im Rahmen der Vorbereitung dieses Gesetzentwurfs hat sich der Bundesrat immer vorbehalten, gegenüber dem Gleichstellungsbüro wie gegenüber jedem Bundesamt ein eigenes Urteil zu bewahren, und wir haben einige Wünsche abgelehnt, wie wir das gelegentlich auch mit anderen Verwaltungsstellen machen. Das möchte ich hier klar festgehalten haben.

Angesichts der grossen Gleichstellungsprobleme brauchen wir dieses Büro, das generell ein Katalysator für diese Gleichstellungsfragen sein soll, und zwar eben nicht nur im Erwerbsleben, sondern ganz generell. Das soll hier gesetzlich verankert werden.

In diesem Sinne bitte ich Sie, den Antrag der Minderheit I (Sandoz) und den Eventualantrag Aubry abzulehnen und den Entwurf des Bundesrates bzw. den Antrag der Mehrheit der Kommission zu genehmigen.

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: C'est bien volontiers que j'apporte une correction dans le sens que le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes n'est pas rattaché au Département fédéral de justice et police, mais bien au Département fédéral de l'intérieur. D'ailleurs, c'est stipulé de manière très précise à l'article 1er lettre b chiffre 2bis (nouveau) de l'ordonnance du 24 février 1982 concernant l'attribution des offices aux départements et des services à la Chancellerie fédérale. Je donne acte à M^{me} Sandoz, et je profite de l'occasion pour répéter que ce bureau est un instrument souple, un instrument utile adapté aux besoins et indispensable à la promotion de la condition féminine dans ce pays.

Stamm Judith (C, LU), Berichterstatterin: Wir möchten noch berichtigen, dass entgegen dem, was Herr Comby zuerst sagte, das Büro natürlich dem Departement des Innern zugeteilt ist und zugeteilt bleibt. Sie sehen das übrigens auf Ihrer Fahne im letzten Erlass auf Seite 10, in der Verordnung über die Zuweisung der Ämter an die Departemente und der Dienste an die Bundeskanzlei. Dort heisst es: «Die Departemente werden wie folgt gegliedert: b. Eidgenössisches Departement des Innern: 2bis. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann».

Abstimmung – Vote**Eventuell – A titre préliminaire**

Für den Antrag der Mehrheit
Für den Antrag Minderheit II

99 Stimmen
56 Stimmen

Definitive, namentliche Abstimmung
Vote définitif, par appel nominal

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

Aguet, Bär, Baumann, Bäumlín, Béguelin, Bircher Peter, Bischof, Blatter, Bodenmann, Bonny, Borel François, Borradori, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bühlmann, Bühler Gerold, Bundi, Bürgi, Caccia, Caspar-Hutter, Chevallaz, Columberg, Comby, Danuser, de Dardel, David, Dettling, Diener, Dormann, Ducret, Dünki, Duvoisin, Eggenberger, Epiney, Eyermann Christoph, Fankhauser, Fasel, von Felten, Fischer-Sursee, Fritsch Oscar, Gobet, Goll, Gonseth, Grendelmeier, Gross Andreas, Grossenbacher, Haering Binder, Hafner Rudolf, Hafner Ursula, Hämmerle, Herczog, Hess Peter, Hildbrand, Höllestein, Hubacher, Iten Joseph, Jaeger, Jäggi Paul, Jeanprêtre, Jöri, Keller Anton, Keller Rudolf, Kühne, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leu Josef, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Loeb François, Maeder, Marti Werner, Maspoli, Mauch Ursula, Meier Hans, Meier Samuel, Meyer Theo, Misteli, Nabholz, Oehler, Philipona, Poncet, Rechsteiner, Robert, Ruckstuhl, Schmidhalter, Schnider, Seiler Rolf, Spielmann, Stalder, Stamm Judith, Steiger Hans, Strahm Rudolf, Thür, Tschäppät Alexander, Tschopp, Vollmer, Wanner, Weder Hansjürg, Wick, Ziegler Jean, Zölch, Züger (103)

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

Allenspach, Aregger, Aubry, Berger, Binder, Bortoluzzi, Cavadini Adriano, Cincera, Daepf, Dreher, Eggly, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Frey Claude, Frey Walter, Friderici Charles, Giezendanner, Gysin, Hari, Hegetschweiler, Hess Otto, Jenni Peter, Kern, Mamie, Maurer, Miesch, Moser, Müller, Nebiker, Neuenschwander, Perey, Reimann Maximilian, Rychen, Sandoz, Savary, Scherrer Jürg, Schmied Walter, Schweingruber, Seiler Hanspeter, Stamm Luzi, Steinemann, Steiner Rudolf, Stucky, Tschuppert Karl, Vetterli, Wyss William (46)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:

Camponovo, Fehr, Graber, Gros Jean-Michel, Leuba, Narbel, Scheurer Rémy, Spoerry, Wittenwiler (9)

Abwesend sind – Sont absents:

Baumberger, Bezzola, Blocher, Borer Roland, Bühler Simeon, Carobbio, Couchepin, Darbellay, Deliss, Engler, Früh, Gardiol, Giger, Heberlein, Maitre, Matthey, Mauch Rolf, Mühlemann, Pidoux, Pini, Raggenbass, Rebeaud, Rohrbasser, Ruf, Ruffy, Rutishauser, Scherrer Werner, Schmid Peter, Schwab, Segmüller, Sieber, Steffen, Steinegger, Suter, Theubet, Wiederkehr, Wyss Paul, Zbinden, Zisyadis, Zwahlen, Zwygart (41)

Präsidentin, stimmt nicht – Présidente, ne vote pas:

Haller (1)

Präsidentin: Diese Abstimmung bezieht sich gleichzeitig auf den Minderheitsantrag zu Artikel 58 des Verwaltungsorganisationsgesetzes.

Der Antrag Schweingruber entfällt. Wir stimmen nun noch über den Eventualantrag Aubry ab.

Abstimmung – Vote

Für den Eventualantrag Aubry
Dagegen

65 Stimmen
89 Stimmen

Art. 17, 18**Antrag der Kommission**

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté**Änderung von Bundesgesetzen****Modification de lois fédérales****Ziff. 1 Art. 58 Abs. 1 Bst. C****Antrag der Kommission****Mehrheit**

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit

(Sandoz)

Streichen

Ch. 1 art. 58 al. 1 let. C**Proposition de la commission****Majorité**

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minorité

(Sandoz)

Biffer

Angenommen gemäss Antrag der Mehrheit

Adopté selon la proposition de la majorité

Ziff. 2 Art. 100 Abs. 1, 2**Antrag der Kommission**

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Ch. 2 art. 100 al. 1, 2**Proposition de la commission**

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Von Felten Margrith (S, BS): Zuerst zu Artikel 13: Der Rat hat – Sie erinnern sich – beschlossen, in Artikel 3 Absatz 2 das Diskriminierungsverbot bei der Anstellung auszuschliessen. Damit ist auch Artikel 13 Absatz 2 gestrichen. Formal trifft das zu, materiell gilt es zu differenzieren: Im öffentlichen Recht haben die Behörden bei jeder Amtshandlung von Amtes wegen das verfassungsmässige Diskriminierungsverbot zu beachten. Im öffentlichen Recht sind demzufolge auch diskriminierende Praktiken bei der Anstellung rechtswidrig und anfechtbar. Abgewiesene Bewerberinnen und Bewerber können sich gegen diskriminierende Praktiken bei der Anstellung wehren, und zwar heute schon bis vors Bundesgericht, mit oder ohne diese Vorschrift im Gleichstellungsgesetz. Mit der Streichung von Artikel 13 Absatz 2 wird hier lediglich die gesetzliche Grundlage für den Entschädigungsanspruch gestrichen. Ich bitte Herrn Bundesrat Koller, deutlich klarzustellen, dass die Streichung von Artikel 13 Absatz 2 keineswegs – man könnte sagen – einem Freipass für Behördenwillkür bei der Anstellung gleichkommt. Das wäre die Bemerkung zu Artikel 13.

Nun, Frau Präsidentin, Sie haben mich aufgefordert, auch meine persönliche Erklärung vor der Gesamtabstimmung anzufügen. Das werde ich jetzt tun.

Das Gleichstellungsgesetz ist durch beraten. Es geht jetzt darum, eine vorläufige Bilanz zu ziehen. Auf der Positivseite stehen erstens ein Diskriminierungsverbot, das nun auch im Privatrechtsbereich gilt, allerdings nur in einem Teilbereich, zweitens eine Verbandsklage. Auf der Negativseite stehen folgende Punkte:

1. Die Legitimation von diskriminierenden Praktiken bei der Anstellung;
2. ein Artikel über sexuelle Belästigung mit Anforderungen an den Entschädigungsanspruch, die hinter die geltende Genugtuungsregel gehen;

3. eine massive Verschlechterung der Beweislastregel gegenüber der bundesrätlichen Vorlage.

Wir bedauern, dass die gute Vorlage des Bundesrates so behandelt worden ist. Die SP-Fraktion wird in der Gesamtabstimmung diesem Ergebnis zustimmen. Es ist eine Zustimmung mit der klaren Erwartung, dass der Ständerat die Löcher flickt, die hier in das Gesetz geschnitten worden sind.

Bär Rosmarie (G, BE): Wir sind letzten Mittwoch hier an die Arbeit gegangen, um einen dreizehn Jahre alten Verfassungsauftrag in die Tat umzusetzen, einen Verfassungsauftrag im Bereich der Grundrechte, der Menschenrechte, der Menschenwürde. Dementsprechend sind dann in den Eintretensvoten sehr hehre Worte gefallen, und es wurde überall Handlungsbedarf zu diesem Thema ausgemacht.

Herr Wanner hat das unterstrichen, indem er für die freisinnig-demokratische Fraktion gesagt hat, schon die Vorlage des Bundesrates sei keine Revolution, «ganz im Gegenteil. Schon in den Vorverfahren in der Kommission und eventuell auch noch hier im Rat ist die ganze Sache redimensioniert worden.» Er hat dann verständlicherweise ein Beispiel aus der Landwirtschaft genommen und weiter betont: «Aber was bleibt oder bleiben wird, darf nicht ein gerupftes Huhn sein, sondern muss den Anliegen der Frauen und damit der Gesellschaft zum Durchbruch verhelfen.» Herr Iten Joseph hat Herrn von Goethe zitiert und gesagt: «Gretchen würde heute fragen: Nun sag, wie hast du's mit der Gleichberechtigung?» Heute wissen wir es.

Frau von Felten hat Ihnen die positiven und die negativen Punkte aufgezählt. Sie haben kein umfassendes Diskriminierungsverbot in dieses Gesetz aufgenommen. Sie haben die Beweislastleichterung nur bei der Lohndiskriminierung eingeführt. Sie haben den Artikel über die sexuelle Belästigung verschlechtert, namentlich die Entschädigung so ausformuliert, dass dieser Artikel kaum anrufbar sein wird. Gretchen würde also, wenn es heute leben würde, nicht fortfahren: «Du bist ein herzlich guter Mann.» Diesen Satz würde es ganz sicher weglassen. Es würde nur noch sagen: «Ich glaub', du hältst nicht viel von der Gleichberechtigung.»

Wir sind an diese Gesetzesvorlage, an diesen Kompromiss mit dem alten Sprichwort im Kopf herangegangen: «Gut Ding will Weile haben.» Aber auch das stimmt noch immer nicht. In diesem Sinne hoffen auch wir, die grüne Fraktion, auf den Ständerat.

Pini Massimo (R, TI): Il y a des moments, mon cher Jean-Michel Gros, où il faut avoir le courage de dire ce qu'on vote, ou bien on ne vote pas, on s'abstient.

Je m'adresse aux femmes: vous avez apporté un soleil d'espoir, il y a une semaine, brisé par toutes les magouilles de la bureaucratie judiciaire. Moi, pour une fois, je ne peux pas donner – Monsieur le Conseiller fédéral, Madame Stamm Judith, mon cher Bernard Comby – mon vote positif à cette loi, parce que cette loi est un monument judiciaire de bureaucratie insoutenable pour les femmes, et pas pour nous.

Donc, je m'abstiens. C'est une simple déclaration pour signaler que je ne peux dire ni non ni oui à une loi «invivable» sur le plan de l'application du droit, même pour les femmes. Je suis pour l'égalité entre femmes et hommes, et je suis surtout pour cette égalité dans le domaine des salaires, mais pas au prix de monuments judiciaires et bureaucratiques qui n'ont aucun sens. Nous avons fait figurer ce non-sens dans la loi.

Koller Arnold, Bundesrat: Es ist nicht üblich, dass der Bundesrat vor der Gesamtabstimmung Erklärungen abgibt, aber gegenüber Herrn Pini möchte ich etwas festhalten. Ich kann mir einfach schlecht vorstellen, dass ein Gesetz, das sogar gegenüber dem für 350 Millionen Menschen geltenden europäischen Standard standhält, ein Monstrum sein kann. Andererseits möchte ich auch die werten Frauen bitten, nicht nur das Negative, sondern auch das Positive zu sehen; dass beispielsweise die Verbandsbeschwerde so angenommen wurde, wie das jetzt der Fall ist, war zum vornherein auch nicht sicher. Letztlich noch die Antwort auf die Frage von Frau von Felten: Ihr möchte ich einfach sagen, dass es nach der Beratung im

Erstrat wenig Sinn hat, sich bei der Auslegung dieser heiklen juristischen Frage auf die Äste hinauszulassen. Das Resultat in diesem Rat war sehr knapp, und bei der wichtigen Frage betreffend Artikel 3 habe ich durchaus berechnete Hoffnung auf den Ständerat.

Namentliche Gesamtabstimmung

Vote sur l'ensemble, par appel nominal

Für Annahme des Entwurfes stimmen – Acceptent le projet:

Aguet, Bär, Baumann, Bäuml, Béguelin, Bircher Peter, Bischof, Blatter, Bodenmann, Borel François, Borradori, Brügger Cyril, Brunner Christiane, Bühlmann, Bühner Gerold, Bundi, Bürgi, Camponovo, Caspar-Hütter, Chevallaz, Cumberg, Comby, Daepp, Danuser, de Dardel, David, Diener, Dormann, Ducret, Dünki, Duvoisin, Eggenberger, Engler, Epiney, Eymann Christoph, Fankhauser, Fasel, von Felten, Fischer-Sursee, Fritsch Oscar, Gobet, Goll, Gonseth, Graber, Grendelmeier, Gross Andreas, Grossenbacher, Haering Binder, Hafner Rudolf, Hafner Ursula, Hämmerle, Hari, Heberlein, Herczog, Hess Otto, Hess Peter, Hildbrand, Hollenstein, Hubacher, Iten Joseph, Jaeger, Jäggi Paul, Jeanprêtre, Jöri, Keller Anton, Keller Rudolf, Kühne, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leu Josef, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Maeder, Marti Werner, Maspoli, Mauch Ursula, Meier Hans, Meier Samuel, Meyer Theo, Nabholz, Nebiker, Oehler, Philippa, Poncet, Raggenbass, Rechsteiner, Reimann Maximilian, Robert, Ruckstuhl, Rycken, Scheurer Rémy, Schmidhalter, Seiler Hanspeter, Seiler Rolf, Spielmann, Spoerry, Stalder, Stamm Judith, Steiger Hans, Strahm Rudolf, Thür, Tschäppät Alexander, Tschopp, Vetterli, Vollmer, Wanner, Weder Hansjürg, Wick, Wittenwiler, Ziegler Jean, Zölch, Züger, Zwiggart

(114)

Dagegen stimmen – Rejetent le projet:

Allenspach, Aregger, Aubry, Binder, Bonny, Bortoluzzi, Cincera, Dettling, Dreher, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Frey Claude, Frey Walter, Friderici Charles, Giezendanner, Giger, Hegetschweiler, Jenni Peter, Kern, Maurer, Miesch, Moser, Müller, Neuenschwander, Perey, Sandoz, Scherrer Jürg, Schmied Walter, Schwab, Schweingruber, Stamm Luzi, Steinemann, Steiner Rudolf, Stucky, Tschuppert Karl

(35)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:

Berger, Bezzola, Cavadini Adriano, Eggly, Fehr, Gros Jean-Michel, Gysin, Leuba, Loeb François, Mamie, Misteli, Narbel, Pini, Savary, Schnider, Wyss William

(16)

Abwesend sind – Sont absents:

Baumberger, Blocher, Borer Roland, Bühler Simeon, Caccia, Carobbio, Couchepin, Darbellay, Deiss, Früh, Gardiol, Maître, Matthey, Mauch Rolf, Mühlmann, Pidoux, Rebeaud, Rohrbasser, Ruf, Ruffy, Rutishauser, Scherrer Werner, Schmid Peter, Segmüller, Sieber, Steffen, Steinegger, Suter, Theubet, Wiederkehr, Wyss Paul, Zbinden, Zisayadis, Zwahlen

(34)

Präsidentin, stimmt nicht – Présidente, ne vote pas:

Haller

(1)

B. Bundesbeschluss über die Genehmigung einer Änderung der Verordnung über die Zuweisung der Ämter an die Departemente und der Dienste an die Bundeskanzlei

B. Arrêté fédéral relatif à l'approbation d'une modification de l'ordonnance concernant l'attribution des offices aux départements et des services à la Chancellerie fédérale

Titel und Ingress, Art. 1, 2

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Titre et préambule, art. 1, 2

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Namentliche Gesamtabstimmung
Vote sur l'ensemble, par appel nominal

Für Annahme des Entwurfes stimmen – Acceptent le projet:

Aguet, Bär, Baumann, Bäumlín, Béguelin, Berger, Bezzola, Bircher Peter, Bischof, Blatter, Bodenmann, Borel François, Borradori, Brunner Christiane, Bühlmann, Bühler Gerold, Bundi, Bürgi, Camponovo, Caspar-Hutter, Cavadini Adriano, Chevallaz, Columberg, Comby, Danuser, de Dardel, Dormann, Ducret, Dünki, Duvoisin, Eggenberger, Eggly, Engler, Epiney, Eymann Christoph, Fankhauser, Fasel, Fehr, von Felten, Fischer-Hägglingen, Fischer-Sursee, Fritschi Oscar, Gobet, Goll, Gonseth, Graber, Grendelmeier, Gros Jean-Michel, Gross Andreas, Grossenbacher, Gysin, Haering Binder, Hafner Rudolf, Hafner Ursula, Hämmerle, Hari, Heberlein, Hegetschweiler, Herczog, Hess Peter, Hildbrand, Hollenstein, Hubacher, Iten Joseph, Jäggi Paul, Jeanprêtre, Jöri, Keller Anton, Keller Rudolf, Kühne, Ledergerber, Leemann, Lepori Bonetti, Leu Josef, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Maeder, Marti Werner, Maspoli, Mauch Ursula, Meier Hans, Meier Samuel, Meyer Theo, Misteli, Nabholz, Narbel, Nebiker, Oehler, Philipona, Pini, Poncet, Raggenbäss, Rechsteiner, Robert, Ruckstuhl, Rychen, Savary, Scheurer Rémy, Schmidhalter, Schnider, Seiler Hanspeter, Seiler Rolf, Spielmann, Stalder, Stamm Judith, Steiger Hans, Strahm Rudolf, Tschäppät Alexander, Tschopp, Vetterli, Vollmer, Wanner, Weder Hansjürg, Wick, Wittenwiler, Wyss William, Ziegler Jean, Zölch, Züger, Zwygart (120)

Dagegen stimmen – Rejetent le projet:

Binder, Bortoluzzi, Cincera, Daepf, Dreher, Fischer-Seengen, Frey Claude, Frey Walter, Giger, Jenni Peter, Kern, Loeb François, Maurer, Miesch, Moser, Müller, Neuenschwander, Sandoz, Scherrer Jürg, Schmied Walter, Schwab, Schweingruber, Steinemann (23)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:

Aregger, Aubry, Bonny, Friderici Charles, Leuba, Perey, Reimann Maximilian, Stucky, Tschuppert Karl (9)

Abwesend sind – Sont absents:

Allenspach, Baumberger, Blocher, Borer Roland, Brügger Cyril, Bühler Simeon, Caccia, Carobbio, Couchepin, Darbellay, David, Deiss, Dettling, Diener, Früh, Gardiol, Giezendanner, Hess Otto, Jaeger, Maitre, Mamie, Matthey, Mauch Rolf, Mühlemann, Pidoux, Rebeaud, Rohrbasser, Ruf, Ruffi, Rutishauser, Scherrer Werner, Schmid Peter, Segmüller, Sieber, Spoerry, Stamm Luzi, Steffen, Steinegger, Steiner Rudolf, Suter, Theubet, Thür, Wiederkehr, Wyss Paul, Zbinden, Zisayadis, Zwahlen (47)

Präsidentin, stimmt nicht – Présidente, ne vote pas:

Haller

(1)

Abschreibung – Classement

Antrag des Bundesrates

Abschreiben der parlamentarischen Vorstösse
gemäss Brief an die eidgenössischen Räte

Proposition du Conseil fédéral

Classer les interventions parlementaires
selon lettre aux Chambres fédérales

Angenommen – Adopté

An den Ständerat – Au Conseil des Etats

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 voulions 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

Eventualantrag 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 auszu-dehnen.

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 Vorschriftenschwungel oder von Unterstützung von sogenannten 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 Vorschriftenschwungel 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, wohlgeordnet: 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 allzusehr schnell 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, Entlohnung, 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. Wenn 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 obliegen. 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 Diskriminierungsbestände 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 délibérations 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 Gewerbetreibende 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 abgelehnt 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 Differenzbereinungsverfahren jetzt einen grossen Schritt vorwärts machen sollte. 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 offensicht-

lich den plakativen, politischen Elementen eine sehr viel grössere Bedeutung beigemessen hat als den juristischen Feinheiten. 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 Referendums-kampf 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 Abendrot.

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 umschreiben 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 sinnig gemäss 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 diabolisme – 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 Beweislasteasenerleichterung 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 Differenzvereinbarung auf eine Linie eingeschwenkt ist, die dem ursprünglichen bundesrätlichen Entwurf wieder bedeutend näher kommt und auch die Chance bietet, allerfalls 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, Bäuml, 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, Gadiant, Gobet, Gonseth, Grendelmeier, Grossenbacher, Haering Binder, Hafner Ursula, Hammerle, 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, Singelsen, Spielmann, Spoerry, Stamm Judith, Steiger Hans, Steinegger, Theubet, Thür, Tschäppät Alexander, Tschopp, Vollmer, Wanner, Weder Hansjürg, Wick, Wiederkehr, Wittenwiler, Zbinden, Ziegler Jean, Zisayadis, 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, Fritsch 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, Nubike, Neuenschwander, Perey, Philipona, Reimann Maximilian, Ruf, Sandoz, Schenk, Scherrer Jürg, Scheurer Rémy, Schmid Samuel, Schmied Walter,

Schweingruber, Seiler Hanspeter, Stalder, Stamm Luzi, Stefan, 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, Cumberg, Fehr, Fischer-Sursee, Frey Walter, Goll, Gross Andreas, Gysin, Hildbrand, Maspoli, Matthey, Mauch Rolf, Mühlmann, 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 teilweise 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 gesetzestechisch 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 legislieren, 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 Arbeitgeberinnen 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 ausbezahlt 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 Straf-taxi 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 Diskriminierungsfall 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
Für den Antrag der Minderheit

101 Stimmen
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 Beweislastleichterung 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 Beweislastleichterung 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 justifizierte Sachverhalte, wie sie soeben beschlossen wurden.

Nicht bestritten ist unsererseits die im Gegensatz zu den erwähnten Tatbeständen beweisbare Diskriminierung bei der Entlohnung: Gleiche Arbeit soll auch zu gleichem Lohn berechnen. Hier ist auch unseres Erachtens eine Diskriminierung nicht am Platz.

Ich bitte Sie, diese Prozessregel, die Beweislastleichterung, 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 Beweislastleichterung 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 Entlohnung, der Aufgabenzuteilung, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Aus- und Weiterbildung, der Beförderung und der Entlassung ist der Zusammenhang sehr eng. Über die bessere Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen kann 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 Beweislastleichterung nicht.

Diese Beweislastumkehr wird vor allem auch damit begründet, dass der Arbeitgeber im Besitze der Aktenordners 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 Beweislastleichterung 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 certainement 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 verlo-

ren – 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 aufhängen. Den Beweis, dass dieses Märchen stimmt, muss man wegen der Beweislasterteilung 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 «Aufgabenzuweisung» – 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 «Entlohnung»: Das ist ein Kriterium, das man messen kann. Die «Aus- und Weiterbildung»: Was heisst das in der Praxis? Da werden Prozesse angestrebt bis zum Gehnichts mehr. 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 Beweislasterteilung, 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 Kommissionmehrheit 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 Kommissionmehrheit 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 figurerait 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 «Beweislasterleichterung». Ein weiterer Antrag lautete auf «Beweisregel». Mit Stichtescheid 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 Beweislasterleichterung. Der Ständerat beschloss, in sieben klar umschriebenen Fällen diese Beweislasterleichterung 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, Entlohnung, 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 öffentlichen 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 Beweislasteasierung 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'occurrence 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 irréfutable, 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 Beweisdosier, 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, Bühner Gerold, Bürgi, Cavadini Adriano, Chevallaz, Cincera, Cornaz, Couchepin, Deiss, Dettling, Dreher, Ducret, Eggly, Epiney, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Friderici Charles, Fritsch 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, Campionovo, Carobbio, Caspar-Hutter, Comby, Danuser, Darbellay, de Dardel, David, Diener, Dormann, Dünki, Duvoisin, Eggenberger, Engler, Eymann Christoph, Fankhauser, Fasel, von Felten, Gadiant, 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 zu wenig 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 gezerzt 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 Klagerrecht 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 hineingebracht, 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 Ar-

beitnehmerin 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 Frühjahrs-session.

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 Verbandsklagerrecht 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 Verbandsbeschwerderechts 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 Vorausset-

zung 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 Gesetzesentwurf, 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 Mme 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 Ämtern 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, Bäumlín, Béguelin, Bircher Peter, Bodenmann, Borel François, Brügger Cyril, 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, Gadiant, Gonseth, Grendelmeier, Grossenbacher, Haering Binder, Hafner Ursula, Hämmerle, Heberlein, Herczog, Hess Peter, Holenstein, 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, Bühner Gerold, Chevallaz, Cincera, Cornaz, Couchepin, Deiss, Dettling, Dreher, Dücret, 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, Neuenchwander, 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, Mühlmann, 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

93.024

Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz

Egalité entre femmes et hommes. Loi

Différences – Divergences

Siehe Seite 185 hiervoor – Voir page 185 ci-devant

Beschluss des Ständerates vom 15. März 1995

Décision du Conseil des Etats du 15 mars 1995

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

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

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

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Angenommen – Adopté

Art. 5

Antrag der Kommission

Mehrheit

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

Minderheit I

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

Festhalten

Minderheit II

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

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Art. 5

Proposition de la commission

Majorité

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

Minorité I

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

Maintenir

Minorité II

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

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

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

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

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

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

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

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

beabsichtigten Regelung für zahlreiche Kleinbetriebe. Man sagt und begründet die Vorstösse damit, dass es schwierig, ja praktisch unmöglich sei, die Behauptungen letztlich auch zu beweisen. Im Ständerat wurde zu Recht darauf hingewiesen, dass bereits heute, also auch bei der von der Minderheit I vertretenen Fassung, ein Beklagter bei der Wahrheitsfindung aktiv mitwirken muss, wenn sich die Klägerin oder der Kläger in einer schwierigen Beweislage befindet. Die faktische Beweislastumkehr, wie sie hier empfohlen wird, ist also nicht nötig. Gestützt auf diese Rechtsprechung kann der Richter renitentes Verhalten eines Beklagten im Rahmen der freien Beweiswürdigung auch entsprechend gewichten. Eine Beweislastumkehr, d. h. das Schaffen einer gesetzlichen Vermutung zuungunsten des Beklagten, braucht es, wie gesagt, nicht. Ich wiederhole bei dieser Gelegenheit nochmals und mache Sie darauf aufmerksam, wie wenig unter dem Glaubhaftmachen verstanden wird. Es genügt, um etwas glaubhaft zu machen, bereits, wenn für das Vorhandensein der in Frage stehenden Tatsache eine gewisse Wahrscheinlichkeit spricht – auch wenn durchaus noch mit der Möglichkeit zu rechnen ist, dass sich diese Tatsache nicht verwirklicht haben könnte. Mit anderen Worten: Unter dem Glaubhaftmachen ist jede einigermaßen glaubhafte Behauptung zu verstehen, die beim Beklagten die gesetzliche Vermutung der Fehlbarkeit schafft. Ein derartiges Misstrauen hat die schweizerische Wirtschaft, haben insbesondere auch Tausende von kleineren und mittleren Gewerbebetrieben, die in den letzten Jahren in vielen Fällen unter Aufopferung der finanziellen Substanz Tausende von Arbeitsplätzen über die Runde zu bringen versuchten, nicht verdient.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

J'en déduis que la proposition de la majorité viole la loi sur les rapports entre les Conseils.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comby Bernard (R, VS), rapporteur: Même si l'on peut comprendre certaines réserves formulées par les représentants des milieux des petites et moyennes entreprises, il faut toutefois dire ici qu'il s'agit d'une pièce maîtresse de cette loi sur l'égalité, car elle prévoit l'allègement du fardeau de la preuve et non le renversement, afin d'éliminer les discriminations dont sont victimes les femmes dans le monde du travail. Le Conseil national voulait quant à lui limiter l'allègement du fardeau de la preuve aux discriminations fondées sur le salaire. En revanche, le Conseil des Etats s'était initialement prononcé dans le sens du Conseil fédéral, à savoir prendre en considération l'ensemble des éléments de la relation de travail y compris l'embauche, mais à l'exception du harcèlement sexuel.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Für den Antrag der Minderheit I stimmen:

Votent pour la proposition de la minorité I:

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

Stimmen nicht – Ne votent pas:

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

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

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

Für den Antrag der Minderheit II stimmen:

Votent pour la proposition de la minorité II:

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

Für den Antrag der Mehrheit stimmen:

Votent pour la proposition de la majorité:

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

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

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:

Sandoz

(1)

Stimmen nicht – Ne votent pas:

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

Präsident, stimmt nicht – Président, ne vote pas:

Frey Claude

(1)

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

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

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

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

93.024

Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz

Egalité entre femmes et hommes. Loi

Siehe Seite 761 hiervor – Voir page 761 ci-devant

Beschluss des Ständerates vom 15. März 1995
Décision du Conseil des Etats du 15 mars 1995

A. Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) A. Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEG)

Namentliche Schlussabstimmung

Vote final, par appel nominal

(Ref.: 1418)

Für Annahme des Entwurfes stimmen – Acceptent le projet:

Aguet, Bär, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Bäumlín, Béguelin, Bircher Peter, Bodenmann, Borel François, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bugnon, Bühlmann, Bürgi, Caccia, Carobbio, Caspar-Hutter, Chevallaz, Comby, Couchepin, Danuser, Darbellay, de Dardel, David, Deiss, Diener, Dormann, Dünki, Duvoisin, Eggenberger, Engler, Epiney, Fankhauser, Fasel, von Felten, Fischer-Sursee, Gadiant, Gonseth, Grendelmeier, Gross Andreas, Grossenbacher, Haering Binder, Hafner Ursula, Hämmerle, Heberlein, Herczog, Hess Peter, Hollenstein, Hubacher, Iten Joseph, Jäggi Paul, Jeanprêtre, Jöri, Keller Anton, Kühne, Ledergerber, Leemann, Leu Josef, Leuenberger Ernst, Maeder, Maître, Marti Werner, Matthey, Meier Hans, Meier Samuel, Meyer Theo, Misteli, Nebiker, Oehler, Ostermann, Philipona, Pini, Raggenbass, Rechsteiner, Robert, Ruckstuhl, Ruffy, Rutishauser, Savary, Schmid Peter, Schmidhalter, Schnider, Segmüller, Seiler Rolf, Singeisen, Spielmann, Spoerry, Stamm Judith, Steiger Hans, Steiner Rudolf, Strahm Rudolf, Theubet, Thür, Tschäppät Alexander, Vollmer, Wanner, Weder Hansjürg, Wick, Wittenwiler, Wyss William, Zbinden, Ziegler Jean, Zisyadis, Züger, Zwahlen (105)

Dagegen stimmen – Rejetent le projet:

Allenspach, Aregger, Berger, Binder, Blocher, Bonny, Borer Roland, Borradori, Bortoluzzi, Dettling, Dreher, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Frey Walter, Giezendanner, Graber, Gros Jean-Michel, Hari, Hegetschweiler, Hess Otto, Jenni Peter, Keller Rudolf, Kern, Mamie, Maurer, Miesch, Moser, Mühlemann, Müller, Narbel, Perey, Reimann Maximilian, Rohrbasser, Rychen, Sandoz, Schenk, Scheurer Rémy, Schmid Samuel, Schmied Walter, Stalder, Stamm Luzi, Steffen, Steinemann, Stucky, Tschuppert Karl, Vetterli, Weyeneth (47)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:

Aubry, Bezzola, Cavadini Adriano, Ducret, Fehr, Fritschi Oscar, Gysin, Hildbrand, Leuba, Loeb François, Mauch Rolf, Schweingruber, Seiler Hanspeter, Zwygart (14)

Stimmen nicht – Ne votent pas:

Baumberger, Bischof, Blatter, Bühler Gerold, Bundi, Campionovo, Cincera, Cumberg, Cornaz, Eggly, Eymann Christoph, Friderici Charles, Früh, Giger, Goll, Jaeger, Lepori Bonetti, Leuenberger Moritz, Maspoli, Mauch Ursula, Nabholz, Neuenschwander, Pidoux, Poncet, Ruf, Scherrer Jürg, Scherrer Werner, Sieber, Steinegger, Suter, Tschopp, Wiederkehr (33)

Präsident, stimmt nicht – Président, ne vote pas:

Frey Claude

(1)

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

Namentliche Schlussabstimmung

Vote final, par appel nominal

(Ref.: 1419)

Für Annahme des Entwurfes stimmen – Acceptent le projet:

Aguet, Allenspach, Aregger, Bär, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Bäumlín, Béguelin, Bezzola, Binder, Bircher Peter, Bodenmann, Bonny, Borel François, Borradori, Brügger Cyrill, Brunner Christiane, Bugnon, Bühlmann, Bürgi, Caccia, Campionovo, Carobbio, Caspar-Hutter, Cavadini Adriano, Cincera, Comby, Couchepin, Danuser, Darbellay, de Dardel, David, Deiss, Dettling, Diener, Dormann, Ducret, Dünki, Duvoisin, Eggenberger, Engler, Epiney, Eymann Christoph, Fankhauser, Fasel, Fehr, von Felten, Fischer-Seengen, Fischer-Sursee, Fritschi Oscar, Gadiant, Gobet, Gonseth, Grendelmeier, Gross Andreas, Grossenbacher, Gysin, Haering Binder, Hafner Ursula, Hämmerle, Hari, Heberlein, Hegetschweiler, Herczog, Hess Otto, Hess Peter, Hildbrand, Hollenstein, Hubacher, Iten Joseph, Jäggi Paul, Jeanprêtre, Jöri, Keller Anton, Keller Rudolf, Kühne, Ledergerber, Leemann, Leu Josef, Leuenberger Ernst, Leuenberger Moritz, Loeb François, Maeder, Maître, Marti Werner, Matthey, Mauch Ursula, Maurer, Meier Hans, Meier Samuel, Meyer Theo, Misteli, Mühlemann, Nebiker, Ostermann, Perey, Pini, Raggenbass, Rechsteiner, Robert, Ruckstuhl, Ruf, Ruffy, Rutishauser, Rychen, Schenk, Schmid Peter, Schmidhalter, Schnider, Segmüller, Seiler Rolf, Singeisen, Spielmann, Spoerry, Stalder, Stamm Judith, Stamm Luzi, Steiger Hans, Steiner Rudolf, Strahm Rudolf, Stucky, Theubet, Thür, Tschäppät Alexander, Tschuppert Karl, Vollmer, Wanner, Weder Hansjürg, Weyeneth, Wick, Wittenwiler, Wyss William, Zbinden, Ziegler Jean, Zisyadis, Züger, Zwahlen, Zwygart (139)

Dagegen stimmen – Rejetent le projet:

Aubry, Blocher, Borer Roland, Bortoluzzi, Dreher, Fischer-Hägglingen, Frey Walter, Giezendanner, Graber, Gros Jean-Michel, Jenni Peter, Kern, Leuba, Mamie, Miesch, Moser, Müller, Narbel, Oehler, Philipona, Rohrbasser, Sandoz, Savary, Scheurer Rémy, Schmid Samuel, Schmied Walter, Steffen, Steinemann, Vetterli (29)

Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:

Berger, Chevallaz, Reimann Maximilian, Schweingruber (4)

Stimmen nicht – Ne votent pas:

Baumberger, Bischof, Blatter, Bühler Gerold, Bundi, Cumberg, Cornaz, Eggly, Friderici Charles, Früh, Giger, Goll, Jaeger, Lepori Bonetti, Maspoli, Mauch Rolf, Nabholz, Neuenschwander, Pidoux, Poncet, Scherrer Jürg, Scherrer Werner, Sieber, Steinegger, Suter, Tschopp, Wiederkehr (27)

Präsident, stimmt nicht – Président, ne vote pas:

Frey Claude

(1)

An den Ständerat – Au Conseil des Etats

**Ständerat
Conseil des Etats**

Sitzung vom	20.09.1994	
	15.03.1995	
	24.03.1995	(Schlussabstimmung)

Séance du	20.09.1994	
	15.03.1995	
	24.03.1995	(Vote final)

93.024

Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz

Egalité entre femmes et hommes. Loi

Botschaft, Gesetz- und Beschlussentwürfe vom 24. Februar 1993
(BBl I 1248)

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

Beschluss des Nationalrates vom 17. März 1994

Décision du Conseil national du 17 mars 1994

Antrag der Kommission

Eintreten

Proposition de la commission

Entrer en matière

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Dieser Tage ertönte weltweit das Echo eines Kongresses in Kairo, der vielfältig und einsichtig dargetan hat, wie unabdingbar die Besserstellung der Frauen für den Fortschritt der Menschheit ist. Bei uns setzen alle Regierungsparteien und fast alle anderen Parteien das Anliegen «Frauenförderung/Promotion de la femme» weit oben auf ihre Programme und Aktionspläne; als jüngstes Beispiel dafür seien die Geburtstagswünsche der jubelnden FDP genannt, wie sie gestern in der «NZZ» zu lesen waren. Frauen, insbesondere auch aus der CVP und der FDP, trafen dieser Tage mit unserem Ratspräsidenten zusammen, rühmten dabei die heutige Vorlage der Kommission und brachten noch einige weitere Wünsche an. Kurz, es liegt nicht nur irgendwo in der Luft, sondern es ist mit den Händen zu greifen: in Sachen Frauenförderung ist auch bei uns ein neuer Durchbruch fällig.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ich bin selbstverständlich für Eintreten.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ich möchte einmal deutlich all jenen, die diese Kammer immer wieder abschaffen möchten, weil sie natürlich in Zeiten stürmischen Fortschritts die bedächtigere Kammer ist, ins Stammbuch schreiben, dass der Ständerat in Zeiten eines Backlash – und in einer solchen Zeit des Backlash von rechts leben wir – die widerstandsfähigere Kammer ist als der Nationalrat.

Ich danke meinen Kolleginnen und Kollegen in der Kommission dafür, dass Sie sehr gute Arbeit geleistet haben, die weit über das hinausging, was ich als Physiker habe beitragen können. Es hat die Juristen diesmal wirklich gebraucht! Ich danke Ihnen, dass Sie willens sind, auf diesen Gesetzentwurf einzutreten, und empfehle Ihnen, immer den Anträgen der Mehrheit zu folgen, dann werden Sie ein gutes Gesetz verabschieden.

Beerli Christine (R, BE): Die Schlussworte des Eintretensreferates von Josi Meier haben mir wieder einmal klargemacht, welch ein Privileg der späten Geburt ich besitze. Ich durfte mit 20 Jahren das Stimm- und Wahlrecht einfach entgegennehmen als Selbstverständlichkeit, und es liegt mir darum viel daran, meine Ausführungen mit einem grossen Dank zu beginnen, mit einem Dank an Josi Meier und alle Frauen, die mit ihrem grossen Einsatz und manchmal harten Kampf mitgeholfen haben, dass es so weit gekommen ist, dass wir diese Rechte nun als selbstverständlich ansehen dürfen. Lassen wir uns jedoch nicht blenden, und verfallen wir nicht der Illusion zu glauben, mit der Verabschiedung des vorliegenden Gesetzes sei die Gleichstellung realisiert oder man sei ihr auch nur einen wesentlichen Schritt näher gerückt. Gleichberechtigung muss gelebt werden, jeden Tag neu. Sie äussert sich bei den Verrichtungen der Kleinigkeiten des Alltags und muss fest in unseren Köpfen und Herzen verankert sein. Das Gesetz, das wir heute verabschieden werden, kann somit nicht Gleichstellung gewährleisten, es kann jedoch – und dies ist sehr wichtig – aufzeigen, wo die von unserer Gesellschaft nicht mehr geduldeten Grenzen der Ungleichbehandlung liegen, was wir als Diskriminierung wegen des Geschlechtes beurteilen und daher nicht mehr dulden wollen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

wogen, Ihnen diesen Entwurf für ein Gleichstellungsgesetz vorzulegen.

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

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

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

– Erstens will er mit einem generellen, offen formulierten Diskriminierungsverbot für die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben sorgen.

– Zweitens will der Bundesrat die Durchsetzung des Anspruchs auf Gleichbehandlung, insbesondere auf gleichen Lohn, gemäss Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung gewährleisten.

– Drittens haben wir uns sehr bemüht, Ihnen eine europaverträgliche Lösung, ein europaverträgliches Gesetz, vorzuschlagen.

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

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

Die Frauen werden aber nicht nur in Lohnfragen benachteiligt. Obwohl mittlerweile Frauen und Männer den gleichen Zugang zur Ausbildung haben, sind die Frauen auf den besser qualifizierten Arbeitsstellen immer noch stark untervertreten. Sie werden weniger befördert, können seltener an Aus- und Weiterbildungsprogrammen teilnehmen und werden eher entlassen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Detailberatung – Discussion par articles

A. Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) A. Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEG)

Titel und Ingress

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Titre et préambule

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 1

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

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

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

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

Die Kommission beantragt Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates.

Angenommen – Adopté

Art. 2

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

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

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

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

Angenommen – Adopté

Art. 3

Antrag der Kommission

Abs. 1

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 2

Mehrheit

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

....

Minderheit

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

.... für die Aufgabenzuteilung,

Abs. 2bis

Streichen

Abs. 3

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

(die Änderung betrifft nur den französischen Text)

Antrag Danioth

Abs. 3

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

Art. 3

Proposition de la commission

Al. 1

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 2

Majorité

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

Minorité

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

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

Al. 2bis

Biffer

Al. 3

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

Proposition Danioth

Al. 3

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

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

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

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

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

Ich empfehle Zustimmung zu diesem Absatz.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Car non seulement on prétend interdire une discrimination d'ordre prétendument sexuel, mais, je passe à l'article 4 alinéa 2, on la sanctionne avec une indemnité lourde. D'ailleurs, le poids de cette indemnité est aussi source de conflits et de contradictions. Comment la calculer? Sur la base du salaire obtenu par celui ou celle qui occupait le poste précédemment? Sur la base du salaire qu'il était prévu de verser pour ce poste? Sur la base du salaire obtenu par les candidats retenus? Le projet du Conseil fédéral dit: «... sur la base du salaire auquel la personne discriminée avait droit ou aurait vraisemblablement eu droit». C'est donner au juge une tâche d'appréciation pour le moins complexe et contestable. Il est déjà difficile, dans les autres cas de discrimination énumérés à l'article 3, d'apporter cette preuve. Mais dans les contestations relatives à l'embauche, comment voulez-vous démontrer, preuve à l'appui, que le choix de tel ou tel candidat ou candidate est totalement étranger à des considérations relatives au sexe de ces candidats? L'exercice est quasiment impossible, surtout à partir des critères subjectifs et semi-subjectifs que j'ai cités tout à l'heure et qui entrent pour une part importante dans les décisions d'engagement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ich werde die Mehrheit unterstützen.

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

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

Abs. 1 – Al. 1

Angenommen – Adopté

Abs. 2 – Al. 2

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit

28 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit

10 Stimmen

Abs. 2bis – Al. 2bis

Angenommen – Adopté

Abs. 3 – Al. 3

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

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

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

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

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

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

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

Angenommen gemäss Antrag der Kommission

Adopté selon la proposition de la commission

Art. 3bis

Antrag der Kommission

Titel

Verbot der Diskriminierung

Abs. 1

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

Abs. 2, 3

Streichen

Art. 3bis

Proposition de la commission

Titre

Interdiction de discriminer en cas de harcèlement sexuel

Al. 1

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

Al. 2, 3

Biffer

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

chendurchschnittslohn gemäss Nationalrat zweifellos eine viel sachgerechtere Lösung.

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

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

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

Angenommen – Adopté

Art. 4

Antrag der Kommission

Abs. 1

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 2

Mehrheit

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

Minderheit

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 2bis

.... betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeber oder die Arbeitgeberinnen nicht beweisen, dass sie die Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.

Abs. 2ter (neu)

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

Abs. 3

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 4

Proposition de la commission

Al. 1

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 2

Majorité

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

Minorité

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 2bis

.... une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces agissements ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.

Al. 2ter (nouveau)

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

Al. 3

Adhérer à la décision du Conseil national

Abs. 1 – Al. 1

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

*Angenommen – Adopté**Abs. 2 – Al. 2*

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Absatz 2 enthält in der bundesrätlichen Fassung den Grundsatz der Entschädigungspflicht für diskriminierende Ablehnung einer Anstellung oder diskriminierende Kündigung, wobei als Höchststrafen der tatsächliche oder voraussichtliche Lohn gilt. Der Nationalrat hat hier wieder die «Anstellung» herausgestrichen, die die Kommissionsmehrheit beibehalten möchte. Unser Entscheid sollte sich an den vorher gefallen anlehnen. Die Höchstgrenzen haben wir in den Absätzen 2bis und 2ter geregelt, wobei wir im letzteren – und das sollte dann zur Beruhigung von Arbeitgebern beitragen – eine absolute Höchstgrenze von sechs Monatslöhnen eingeführt haben, selbst da, wo mehrere Personen gleichzeitig Diskriminierung geltend machen können.

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

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

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

Abs. 2bis – Al. 2bis

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

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

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

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

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

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

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

*Angenommen – Adopté**Abs. 2ter – Al. 2ter*

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Der Bundesrat hat soeben dazu Stellung genommen, und ich habe vorher schon darauf hingewiesen, dass wir in Absatz 2ter die Höchstgrenzen geregelt haben, wobei das stets sechs Monatslöhne sind. Je nachdem kommen die Monatslöhne nach Absatz 2 oder Absatz 2bis, also verschiedene Monatslöhne, zur Anwendung. Sehr wichtig ist der letzte Satz dieses Absatzes, mit dem wir auch in einem Falle, bei dem mehrere Personen Diskriminierung geltend machen könnten, nur eine Gesamtsumme von höchstens sechs Monatslöhnen vorsehen. Ich glaube, damit ist wirklich eine wichtige Befürchtung, die vielfach geäußert wurde, hinfällig geworden. Es ist allerdings nochmals darauf hinzuweisen, dass ohnehin nicht mit «Prozesslawinen» zu rechnen ist. Die Hindernisse für solche Prozesse sind unendlich viel grösser, als die Leute es sich vorstellen. Bis jemand den Mut hat, überhaupt einen solchen Prozess anzufangen, trotz der jetzt noch zu behandelnden Erleichterungen, braucht es sehr viel. Daneben bestehen Kostenrisiken, es bestehen Risiken von einem gewissen Druck; mangelnde Kenntnisse kommen noch dazu. Insgesamt sorgen unzählige Risiken dafür, dass dieses Prozessrisiko für die Arbeitgeber gering ist, hingegen für die Arbeitnehmer sehr hoch.

*Angenommen – Adopté**Abs. 3 – Al. 3*

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

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

*Angenommen – Adopté**Art. 5**Antrag der Kommission
Mehrheit*

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

Minderheit

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

Bezüglich der Aufgabenzuteilung

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

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

Minorité

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

.... s'applique à l'attribution

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

die Beweislast erleichterung für das ganze Anstellungsverhältnis zu gestatten.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Danioth Hans (C, UR): Mit dem ersten Teil des Votums von Herrn Plattner bin ich einverstanden, mit dem zweiten nicht. Ich möchte davor warnen, dass man von der Redaktionskommission erwartet, dass sie nachher mit diesen Worten relativ freizügig umgeht. Derart heikle Texte dürfen wir in der Redaktionskommission nicht einfach ändern – sicher nicht ohne Ihre Einwilligung! Der Rat muss saubere Arbeit leisten.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Abstimmung – Vote

Eventuell – A titre préliminaire

Für den Antrag Petitpierre/Darioth

20 Stimmen

Für den Antrag der Mehrheit

12 Stimmen

Definitiv – Définitivement

Für den modifizierten Antrag der Mehrheit

24 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit

10 Stimmen

Art. 6

Antrag der Kommission

Abs. 1 erster Satz

Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit

(Béguin, Coutau)

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

Abs. 1 zweiter Satz

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates, aber:

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

Abs. 2

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 6

Proposition de la commission

Al. 1 première phrase

Majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minorité

(Béguin, Coutau)

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

Al. 1 deuxième phrase

Adhérer à la décision du Conseil national, mais:

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

Al. 2

Adhérer à la décision du Conseil national

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Je vous invite donc à soutenir la proposition de minorité.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Abs. 1 erster Satz – Al. 1 première phrase

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit
Für den Antrag der Minderheit

22 Stimmen
9 Stimmen

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

Art. 7

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 8

Antrag der Kommission

Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 8

Proposition de la commission

Majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minorité

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

Adhérer à la décision du Conseil national

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

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

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

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

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

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

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

Art. 9

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 10

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

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

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

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

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

Angenommen – Adopté

Art. 11, 12

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 13

Antrag der Kommission

Abs. 1, 3–5

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 2

Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 13

Proposition de la commission

Al. 1, 3–5

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 2

Majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minorité

(Coutau, Béguin, Schmid Carlo)

Adhérer à la décision du Conseil national

Präsident: Der Antrag der Minderheit wurde zurückgezogen.

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

Art. 14–18

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Änderung von Bundesgesetzen Modification de lois fédérales

Ziff. 1, 2

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Ch. 1, 2

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Ziff. 3 Art. 328 (neu)

Antrag der Kommission

Abs. 1

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

Abs. 2

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

Ch. 3. art. 328 (nouveau)

Proposition de la commission

Al. 1

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

Al. 2

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

Angenommen – Adopté

Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble
Für Annahme des Entwurfes

25 Stimmen
(Einstimmigkeit)

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

Gesamtberatung – Traitement global

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

Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble
Für Annahme des Entwurfes

26 Stimmen
(Einstimmigkeit)

An den Nationalrat – Au Conseil national

Zu wünschen bleibt, dass die Vorlage noch in dieser Session bereinigt werden kann. Das würde die Ausgangslage für die Abstimmung über die 10. AHV-Revision noch beträchtlich klären.

Art. 3 Abs. 2bis

Antrag der Kommission
Festhalten

Art. 3 al. 2bis

Proposition de la commission
Maintenir

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Der Nationalrat hat hier eine Legaldefinition der Diskriminierung eingefügt. Solche legalen Begriffsdefinitionen vermögen – besonders im Zivilrecht – selten zu befriedigen. Hingegen stehen sie später der Rechtsentwicklung oft im Wege; das ist auch hier so. Absatz 1 besagt, dass Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts nicht zulässig seien, und führt dazu noch einige Beispiele an. Absatz 2 umschreibt den Anwendungsbereich. Wenn in Absatz 2bis gesagt wird, Diskriminierung sei jede Benachteiligung, die sachlich nicht gerechtfertigt werden könne, vermag das keine zusätzliche Klarheit zu schaffen. Es könnte sogar die Frage auftauchen, ob diese Definition nicht den Absatz 1 einschränke.

Aus diesem Grund empfiehlt Ihnen die Kommission mit 9 zu 3 Stimmen, auf den Zusatz zu verzichten, also an unserer Version festzuhalten.

Angenommen – Adopté

Art. 3bis Abs. 1, 2

Antrag der Kommission

Abs. 1

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 2

Festhalten

Art. 3bis al. 1, 2

Proposition de la commission

Al. 1

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 2

Maintenir

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Die nächste Differenz betrifft die Umschreibung der sexuellen Belästigung in Artikel 3bis Absätze 1 und 2 sowie Artikel 4 Absatz 2bis, die ich gemeinsam behandle, weil sie ein Ganzes darstellen.

Der Nationalrat hatte versucht, sexuell diskriminierendes Handeln in Artikel 3bis Absatz 1 mit Beispielen abschliessend zu umschreiben. Wir haben seinen Absatz 2 ins Zentrum gerückt, der sexuelles Verhalten immer dann als diskriminierend einstuft, wenn es die Würde der arbeitenden Menschen beeinträchtigt. Bei uns wurde also der Absatz 2 der nationalrätlichen Version zum Absatz 1.

Dieser Straffung hat sich der Nationalrat im Prinzip angeschlossen. Er hat nur noch in einem Nebensatz einige Beispiele angeführt. Nach einigem Zögern – weil die Beispiele nicht ganz glücklich sind – hat sich Ihre Kommission im Interesse der Differenzbereinigung der neuen, erweiterten Umschreibung des Nationalrates angeschlossen.

Hingegen konnte sich Ihre Kommission nach wie vor nicht mit Artikel 3bis Absatz 2 der nationalrätlichen Fassung anfreunden. Was in Absatz 1 eine Diskriminierung ist, kann nach Auffassung der Kommission nicht in Absatz 2 zu «keiner» Diskriminierung werden.

Ihre Kommission möchte daher das System beibehalten, wonach Diskriminierung Diskriminierung bleibt, aber dem Arbeitgeber dann nicht angelastet wird, wenn er die zumutbaren Massnahmen getroffen hat, um sie zu verhindern. Wir hatten das in der ständerätlichen Version als Satzteil von Artikel 4 Absatz 2bis eingefügt und möchten das erneut tun.

93.024

Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz

Egalité entre femmes et hommes. Loi

Differenzen – Divergences

Siehe Jahrgang 1994, Seite 808 – Voir année 1994, page 808

Beschluss des Nationalrates vom 31. Januar 1995

Décision du Conseil national du 31 janvier 1995

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Sie erinnern sich: Das Geschäft hat das Hauptziel, die Gleichstellung von Mann und Frau im Erwerbsleben zu fördern und damit einen Verfassungsauftrag aus dem Jahr 1981 zu erfüllen. Von der Förderung war allerdings nach der ersten Debatte im Nationalrat recht wenig übriggeblieben. Wir bemühten uns dann als Zweitrat, das ursprüngliche Ziel wieder sichtbar zu machen. In der zweiten Runde schwenkte nun der Nationalrat ebenfalls auf die Zielgerade ein. So hat er etwa die Anstellung wieder dem Diskriminierungsverbot unterstellt und das Klagerecht der Organisationen akzeptiert. Es bleiben nun noch vier Differenzen von verschiedenem Gewicht.

Im Namen der Kommission werde ich zweimal Festhalten beantragen, einmal Zustimmung zum Nationalrat empfehlen und im gewichtigsten Fall, bei der Frage der Beweislastentlastung, namens der Kommissionsmehrheit beantragen, den Weg des Kompromisses zu gehen.

Deshalb beantragen wir Ihnen mit 10 zu 1 Stimmen, Artikel 3bis Absatz 2 der nationalrätlichen Version zu streichen, dafür aber an unserem Absatz 2bis von Artikel 4 bezüglich der Exkulpation der Arbeitgeber und der Referenz an den schweizerischen Durchschnittslohn festzuhalten.

Hier noch ein Hinweis zu Ihrer Fahne: Der Antrag auf Festhalten fehlt neben Absatz 2bis auf den ersten Ausdrucken; das beruhte auf einem Irrtum. Die späteren Fahnen sind korrigiert. Ich hoffe, Sie seien im Besitz von korrigierten Exemplaren.

Zusammenfassend beantrage ich Ihnen also im Namen der Kommission, zuerst Artikel 3bis Absatz 1 durch Zustimmung zum Nationalrat zu bereinigen, den Absatz 2 aber zu streichen und bei Artikel 4 Absatz 2bis an unserer Fassung festzuhalten.

Angenommen – Adopté

Art. 4 Abs. 2bis, 2ter

Antrag der Kommission

Abs. 2bis

Festhalten

Abs. 2ter

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 4 al. 2bis, 2ter

Proposition de la commission

Al. 2bis

Maintenir

Al. 2ter

Adhérer à la décision du Conseil national

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Die dritte Differenz finden Sie in Artikel 4 Absatz 2ter bei der Begrenzung der Entschädigungen. Die Version des Nationalrates muss im Lichte seines Einschwenkens in Artikel 3 Absatz 2 vorne gesehen werden, wo er die Anstellung wieder in den Text aufgenommen hat. Bei den Sanktionen hat er dafür auf einer unterschiedlichen Behandlung beharrt, solange das Anstellungsverhältnis noch nicht zustande kommt. Er stellt sich auf den Standpunkt, Diskriminierungen wögen schwerer, wenn ein Vertrag einmal abgeschlossen sei, wenn die Anstellung also zustande gekommen sei und damit auch ein besonderes Loyalitätsverhältnis bestehe. Deshalb sieht er für den Fall der diskriminierenden Nichtanstellung eine reduzierte Höchstsanktion von drei statt sechs Monatslöhnen vor. Der Nationalrat verengt hier den Spielraum für das richterliche Ermessen und damit auch die präventive Wirkung des höheren Sanktionsrahmens.

Unsere Kommission hielt aber hier ein Einlenken für politisch verantwortbar und empfiehlt Ihnen daher in diesem Punkt einhellig Zustimmung zum Nationalrat.

Angenommen – Adopté

Art. 5

Antrag der Kommission

Mehrheit

Titel

Beweislasterleichterung

Wortlaut

Bezüglich der Aufgabenzuteilung, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen,

Minderheit I

(Petitpierre, Küchler, Plattner, Schiesser)

Festhalten

Minderheit II

(Coutau, Béguin, Zimmerli)

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 5

Proposition de la commission

Majorité

Titre

Allègement du fardeau de la preuve

Texte

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

Minorité I

(Petitpierre, Küchler, Plattner, Schiesser)

Maintenir

Minorité II

(Coutau, Béguin, Zimmerli)

Adhérer à la décision du Conseil national

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Damit kommen wir zu der gewichtigsten Differenz in Artikel 5. Hier geht es um die Beweislasterleichterung. Es ist zuzugeben, dass wir es hier mit einem zentralen Element der Vorlage zu tun haben. Die Erfahrung hat gezeigt, dass besonders die schon nach der Verfassung möglichen Klagen betreffend die Lohnungleichheit bei gleicher Leistung von Anfang an den enormen Beweisschwierigkeiten der Klagenden an scheiterten. Die Beweise liegen in aller Regel bei den Arbeitgebern.

Das hat zu den Vorstössen für das heutige Gesetz geführt. Der Nationalrat hat mit einer knappen Mehrheit von 2 Stimmen beschlossen, die Beweislasterleichterung bloss für Lohnklagen zuzulassen. Wir hatten sie nur bei der sexuellen Diskriminierung aufgehoben, für alle übrigen Diskriminierungstatbestände aber vorgesehen.

Ihre Kommission konnte sich in dieser Frage nicht einigen. Nach sehr langer Diskussion und nach Überprüfung einer Reihe von Varianten schlägt Ihnen die Kommissionsmehrheit vor, dem Nationalrat einen Schritt weit entgegenzukommen. Sie nimmt dabei, neben der sexuellen Diskriminierung, auch noch die Anstellung von der Beweislasterleichterung aus, behält aber die Erleichterung für alle übrigen Tatbestände bei. Die Mehrheit liess sich von zwei hauptsächlich Überlegungen leiten:

1. Dieser Antrag, dem nun die Mehrheit der Kommission zustimmt, unterlag im Nationalrat mit nur 2 Stimmen Differenz. Er hätte also gute Aussicht, in einer Differenzbereinigung dort durchzudringen.

2. Dieser Artikel scheint der entscheidende Stein des Anstosses für Gewerbekreise zu sein, die wohl seine Wirkung bedeutend überschätzen. Die Mehrheit geht nun davon aus, dass mit ihrer Variante diese an sich unberechtigten, aber trotzdem vorhandenen Ängste überwunden werden könnten. Zuschriften aus Wirtschaftskreisen lassen diesen Schluss zu.

Die Argumente, die ich vorher im Zusammenhang mit der Entschädigungsgrenze brachte, gelten auch hier. Die Anstellung ist einfach der heikle Punkt, um den die verschiedenen Gruppierungen sehr lange gerungen haben.

Daneben finden Sie zwei Minderheitsanträge auf der Fahne. Die Minderheit I empfiehlt Ihnen, an unserer alten Version festzuhalten, die dem Verfassungsauftrag sicher am besten entspricht. Die Minderheit II dagegen empfiehlt Ihnen Zustimmung zum Nationalrat.

Es besteht kein Zweifel: Ihr Entscheid wird ein politischer Entscheid sein. Es ist sicher übertrieben, von einem Schicksalsartikel zu sprechen, aber eine mittlere Lösung hätte wohl den Vorteil, eine Bereinigung noch in dieser Session zu ermöglichen. Ich beantrage in diesem Sinne Zustimmung zur Mehrheit.

Petitpierre Gilles (R, GE), porte-parole de la minorité I: Je rappelle, pour la clarté du débat, que l'allègement du fardeau de la preuve n'est pas son renversement, première chose importante. Cet allègement porte sur des éléments différents – M^{me} Meier Josi vient de le dire, je le répète parce que c'est compliqué: le Conseil des Etats, en première décision, et la minorité I veulent que l'allègement du fardeau de la preuve porte sur toutes les discriminations, sauf le harcèlement sexuel; le Conseil national et la minorité II (Coutau) veulent que l'allègement ne porte sur aucune discrimination autre que le salaire; et puis la majorité de la commission veut, elle, soustraire à l'allègement du fardeau de la preuve le harcèlement sexuel et l'embauche. J'aimerais motiver la position de la minorité I qui veut que l'allègement du fardeau de la preuve porte sur toutes les discriminations – sauf le harcèlement sexuel –, y compris sur l'embauche. Là est le point litigieux. Sept arguments pour cela:

1. L'embauche a été considérée à juste titre comme un élément essentiel de la lutte contre la discrimination. Si elle n'est

pas mentionnée dans la liste des discriminations, la protection est affaiblie massivement, car le meilleur moyen d'échapper définitivement à l'application de la loi, c'est de ne pas engager une femme. On ne peut naturellement pas vouloir cela raisonnablement.

2. En bonne logique, si l'embauche est un élément essentiel – elle l'est – de la lutte contre la discrimination, elle doit être assortie du renforcement procédural de l'allègement du fardeau de la preuve, si on ne veut pas qu'elle reste purement déclamatoire, dépourvue de sanction effective. Qui veut la fin veut le moyen: c'est pourquoi, par souci de cohérence, il faut faire bénéficier l'embauche de l'allègement du fardeau de la preuve en cas de discrimination.

3. Ce point de vue n'a été écarté au Conseil national que par 89 voix contre 87. C'est une bonne raison, vu la clarté de notre décision en son temps, de maintenir la décision de notre Conseil face à une majorité du Conseil national, dont je dirai simplement, par politesse, que si elle n'est pas une majorité de hasard, elle n'en est pas tellement loin.

4. Nous ne croyons pas à l'avalanche de litiges dont va certainement nous parler le porte-parole de la minorité II. Quel employeur, petite ou grande entreprise, serait assez sot pour engager délibérément un employé d'un sexe, employé par hypothèse moins qualifié, pour le seul motif qu'il préférerait se priver des services d'un employé de l'autre sexe, employé par hypothèse plus qualifié? Du côté des demandeurs, l'expérience montre, depuis 1981, qu'en matière de droit public où l'on peut faire valoir des inégalités de traitement dans les rapports de travail de droit public, les tribunaux n'ont pas été envahis par des cohortes de personnalités quérulentes qui venaient se plaindre sans motifs.

5. On se souvient que rendre vraisemblable, c'est rendre vraisemblable, ce n'est pas seulement alléguer, mais c'est fournir des éléments de preuve préliminaires qui fondent une véritable vraisemblance.

6. Il ne faut pas oublier l'effet de prévention générale de cette disposition, qui attirera, de par sa seule existence, l'attention de l'employeur potentiel sur la nécessité de ne pas discriminer sur la base de la seule appartenance à un sexe ou à un autre.

7. On s'est demandé, un de nos collègues particulièrement, si la vraisemblance d'une discrimination n'avait pas pour effet nécessaire une comparaison et, par conséquent, impliquait le risque de devoir divulguer des informations concernant la sphère privée de tierces personnes. On ne peut pas l'exclure, mais cette problématique existe depuis 1981 dans notre domaine, dans les relations portant sur les salaires versés en vertu du droit public. Elle existe d'ailleurs dans d'autres domaines, et cette problématique n'a pas soulevé de difficultés particulières.

Je conclus en vous priant d'aller jusqu'au bout d'une construction cohérente, équitable, conforme au texte constitutionnel; et vous l'avez dit, Madame Meier: ce texte constitutionnel nous lie. La constitution n'est pas une réglementation qu'on peut observer à bien plaisir.

Je vous prie de confirmer votre première décision, qui était bonne. Elle n'a échoué que de deux voix au Conseil national, essayons encore une fois.

Coutau Gilbert (L, GE), porte-parole de la minorité II: La présomption d'une discrimination alléguée par la personne qui s'en prévaut est un élément jugé, à juste titre, comme majeur dans la loi sur l'égalité. Cette présomption allège le fardeau habituel de la preuve. Le plaignant ne doit plus démontrer la matérialité de la discrimination, mais seulement l'alléguer, et c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver l'inexistence d'une discrimination alléguée.

La question est délicate: il suffit, pour s'en convaincre, de voir, dans le dépliant, les diverses solutions proposées successivement par le Conseil fédéral, le Conseil national et notre Conseil. Nous arrivons au terme de nos travaux. Il faut admettre une solution qui entre dans la recherche globale d'une conciliation entre les différentes propositions.

Le Conseil fédéral voulait introduire la présomption de discrimination pour l'ensemble des situations définies à l'article 3. Le Conseil national voulait limiter cette présomption à la seule

discrimination salariale. Le Conseil des Etats rejoint le Conseil fédéral sous réserve de l'abandon de la référence à l'offre d'emploi, qui a été supprimée de l'article 3, et du harcèlement sexuel.

Dans l'élimination des divergences, le Conseil national, qui a fait de très nombreuses concessions sur d'autres points majeurs de la loi, décide de maintenir sa décision sur ce point précis et persiste à n'envisager la présomption de discrimination que sur le salaire, élément évidemment majeur des relations de travail, et surtout élément où la discrimination est la plus difficile à démontrer pour celui ou celle qui s'en prévaut.

Or, la majorité de notre commission maintient, pour l'essentiel, la liste intégrale des situations énumérées à l'article 3, elle n'en exclut que l'embauche et le harcèlement sexuel. On se souvient des débats consacrés à la difficulté de prouver une discrimination en cas d'embauche. Il est donc bien normal que l'on exclue l'embauche de la présomption de discrimination, c'est bien le moins que l'on puisse faire.

La minorité I (Petitpierre) de la commission ne veut rien entendre et s'en tient, avec intransigeance, comme elle l'avait fait avec succès sur beaucoup d'autres articles de la loi que nous examinons, à un point de vue dogmatique et rigide.

La minorité II tient compte des très nombreuses concessions du Conseil national, qui s'est plié à l'opinion du Conseil des Etats et du Conseil fédéral après en avoir divergé assez profondément dans un premier examen.

La minorité II vous suggère, sur ce point précis, de manifester un peu d'esprit de conciliation à l'égard du Conseil national et de vous rallier à sa décision, c'est-à-dire d'admettre que la présomption de discrimination, c'est-à-dire l'allègement – ne parlons pas de renversement – du fardeau de la preuve ne puisse intervenir que sur l'élément essentiel des rapports de travail, c'est-à-dire le salaire. Pour les autres situations énumérées à l'article 3, c'est la charge usuelle de la preuve qui resterait ainsi applicable.

Telles sont les raisons, je dirai plus de tactique, dans la perspective de l'élimination des divergences, que de fond, qui me poussent à défendre la proposition de minorité II. Les raisons de fond ont déjà été exposées à plusieurs reprises devant ce conseil, et je me réfère aux débats que nous avons tenus à ces différentes occasions sans les répéter une nouvelle fois.

Petitpierre Gilles (R, GE), porte-parole de la minorité I: Une phrase pour répondre à M. Coutau qui a dit: «la présomption d'une discrimination alléguée» C'est faux: il faut rendre vraisemblable la discrimination pour qu'il y ait présomption. Comme c'est un point de fait essentiel, je voulais corriger sur ce point M. Coutau.

Prongué Marie-Madeleine (C, JU): La loi qui nous occupe en ce moment a fait en son temps l'objet d'une consultation auprès des cantons. Dans la réponse du gouvernement jurassien, qui fut traitée lors de la séance du Parlement du 24 avril 1991, le porte-parole du gouvernement déclarait: «L'un des points principaux de l'avant-projet est certainement le renversement du fardeau de la preuve lorsque le demandeur rend vraisemblable l'existence d'une discrimination salariale. Là également, le gouvernement suggère d'étendre ce moyen de procédure à l'ensemble des cas de discrimination.»

Je suis donc à l'aise pour soutenir aujourd'hui la proposition de la minorité I (Petitpierre), à savoir l'allègement du fardeau de la preuve en y incluant l'embauche. Cela me paraît être en relation logique avec le contenu de l'article 3. Si nous acceptons que le fardeau de la preuve soit allégé pour les autres cas de discrimination, je ne vois pas pourquoi nous écartons l'embauche, nommément citée à l'article 3. Il ne faut pas craindre une avalanche de procès à ce titre, car la personne qui se plaindrait devrait rendre vraisemblable qu'il s'agit d'une discrimination, ce qui constitue déjà un barrage.

Par contre, si l'on n'admet pas l'allègement du fardeau de la preuve pour l'embauche, on rend illusoire la reconnaissance d'une discrimination à l'embauche selon l'article 3, car la personne qui n'est pas embauchée ne pourra jamais apporter la preuve qu'il y a eu discrimination, ou avec tellement de difficulté, qu'elle y renoncera.

Ne pas inclure l'embauche à l'article 5 contribue à compliquer la compréhension et l'application d'une loi dont la vocation est de faire progresser l'égalité dans le domaine quotidien du travail. Cette loi ne concerne de toute façon et prioritairement que les domaines d'activité où les hommes et les femmes sont au coude à coude. Il reste encore bien assez d'activités spécifiques où les femmes occupent presque toutes les places, où n'existe pas de discrimination à l'embauche, domaine, d'ailleurs où les salaires sont très bas. A celles-ci, la loi n'apportera que peu d'avantages. Faisons donc bien au moins ce qui est en notre pouvoir.

Je vous invite donc à suivre la proposition de la minorité I.

Schiesser Fritz (R, GL): Als Mitunterzeichner des Antrages der Minderheit I bitte ich Sie, an unserem früheren Beschluss festzuhalten, und zwar aus folgenden Überlegungen:

Die Vertreterin der Mehrheit, Frau Josi Meier, hat in der Kommission folgendes gesagt – Sie gestatten, Frau Meier, dass ich einen Satz aus dem Protokoll zitiere –: «Für mich ist es schön so, dass ein Festhalten wirklich die sauberste Lösung wäre.» Ich glaube, wenn wir davon überzeugt sind, dass wir eine gute, saubere und klare Lösung schaffen wollen, müssen wir an unserem ursprünglichen Beschluss festhalten. Ich bitte Sie, mit der Minderheit I zu stimmen.

Herr Kollege Coutau hat darauf hingewiesen, dass wir in verschiedenen Positionen gegenüber dem Nationalrat durchgedrungen sind. Wenn wir davon überzeugt sind, dass unsere Position richtig ist, müssen wir auch in diesem Punkt festhalten und gegenüber dem Nationalrat klar zum Ausdruck bringen, dass wir diese Position aufrechterhalten wollen. Natürlich sind die politische Beurteilung und die Durchsetzbarkeit dieser Lösung nicht bedeutungslos. Aber es darf doch nicht sein, dass wir jetzt eine saubere, klare, juristisch eindeutige Regelung einfach opfern. Der Einbruch, der in der Lösung der Mehrheit vorhanden ist, wonach gerade bei der Anstellung die Beweiserleichterung eben nicht gelten soll, betrifft just denjenigen Fall, in dem diese Beweiserleichterung am nötigsten wäre. Man könnte meines Erachtens in den anderen Fällen eher auf die Beweiserleichterung verzichten als bei der Anstellung. Ich bitte Sie, auch das zu beachten.

Ein Letztes: Wenn es wirklich so sein sollte, dass der Nationalrat auf diese Lösung nicht einschwanken kann, so sollte er den in der Kommission vorgelegten Antrag Zimmerli nochmals prüfen. Dieser Antrag Zimmerli hätte verschiedene Vorteile gegenüber dem Antrag der Mehrheit, indem er Chancengleichheit der beiden Seiten gewährleistet und indem er politisch weniger brisant wäre als das, was uns die Mehrheit vorschlägt. Er käme vor allem auch den kleineren Gewerbebetrieben entgegen, die keine ausgebauten Personalabteilungen haben und deshalb solche Streitigkeiten fürchten.

Wenn wir schon von unserem Beschluss abweichen müssen, weil wir im Nationalrat keine Mehrheit finden, dann bitte ich Sie, nicht heute abzuweichen, sondern erst, nachdem der Nationalrat die Variante Zimmerli einlässlich geprüft hat. Auf diese Weise könnte eine Lösung gefunden werden, die politisch weniger brisant ist und nicht den Schönheitsfehler oder den Makel hätte, dass gerade beim schwierigsten Fall, nämlich bei der Anstellung, eine Bresche geschlagen wird.

Ich bitte Sie, halten Sie heute fest. Wenn Sie heute der Minderheit II oder der Mehrheit zustimmen, ist diese Chance vertan. Wenn Sie mit der Minderheit I stimmen, besteht die Chance, dass der Nationalrat in der nächsten Runde auch diese Möglichkeit prüfen kann.

Ich bitte Sie eindringlich, mit der Minderheit I zu stimmen.

Danioth Hans (C, UR): Wir sind nun nahezu am Ende einer Gesetzgebungsarbeit, die vom Ständerat wesentlich bestimmt und beeinflusst worden ist, der in einer klaren, offenen Haltung den Verfassungsauftrag wahrgenommen und klare Zeichen gesetzt hat. Ich würde es ausserordentlich bedauern, wenn nun bei dieser Frage der Beweislasterleichterung eine unversöhnliche Situation entstünde und Entscheide gefällt würden, die es nicht wert sind, dass man damit zusätzlich Referendumsdrohungen heraufbeschwört. Ich persönlich möchte diese vermeiden helfen.

Ich möchte meiner Überzeugung Ausdruck geben, dass in Artikel 5, welche Version Sie immer wählen, kein Freipass für die Diskriminierung der Frauen bei der Anstellung enthalten ist. Das behauptet überhaupt niemand. Ich kann hier meiner geschätzten Kollegin Josi Meier nicht folgen, die sagt, dass dieser Antrag der Mehrheit der Kommission den Verfassungsauftrag nicht erfülle. Es geht um die Beweislage. Man sagt nun etwas beschönigend, es sei eine Beweislasterleichterung. Ob es nur eine blosser Erleichterung im Rechtssinn oder eine Beweislasterleichterung ist, möchte ich dahingestellt bleiben lassen. Auf alle Fälle handelt es sich um eine gesetzliche Vermutung. Der Gesetzgeber vermutet, dass die Diskriminierung besteht, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Das Glaubhaftmachen ist nicht messbar. Das ist eine Frage, die der Richter beurteilen muss: Ist eine Diskriminierung glaubhaft gemacht, nur behauptet oder nur geltend gemacht?

Der Tatbestand der Erleichterung der Beweislast ist dann gerechtfertigt, wenn ein Vertragsverhältnis besteht. Dann ist der Arbeitgeber in der stärkeren Position, und nicht nur das: Er verfügt auch über die Unterlagen der betroffenen Arbeitnehmerin.

Wie ist es aber vor der Anstellung? Vor der Anstellung besteht kein Rechtsverhältnis. Wenn Sie der Minderheit I (Petitpierre) folgen würden, würde das bedeuten, dass man gezwungen wäre, vor der Anstellung Unterlagen von x-beliebigen Bewerbern offenzulegen, um nachzuweisen, dass keine Diskriminierung besteht. Der Arbeitgeber hat ja die Beweispflicht. Das wollen wir doch vermeiden.

Es gibt auch andere Rechtsgüter. Ich betone das Persönlichkeitsrecht. Wir haben vor kurzem das Datenschutzgesetz verabschiedet. Das Datenschutzgesetz setzt hier ganz klare Schranken. Ich wäre nicht erstaunt, wenn das Bundesgericht hier einen Widerspruch feststellen würde.

Bleiben wir also massvoll! Wo noch keine Anstellung besteht, sollen die normalen Beweisregeln gelten. Wer aus einer Tatsache Rechte ableitet, soll diese Tatsache beweisen können.

Nicht nur aus politischer Opportunität, sondern auch, weil ich von der Version der Mehrheit, die im Nationalrat knapp unterlegen ist, überzeugt bin, bitte ich Sie, der Mehrheit zuzustimmen.

Zimmerli Ulrich (V, BE): Herr Schiesser hatte die Freundlichkeit, meinen Beitrag in der Kommission zu erwähnen. Es scheint mir, dass ich Ihnen, um der Transparenz willen, kurz sagen muss, was damals beraten und auch abgelehnt wurde. Vorweg: Es ist uns allen klar, dass in einem Verfahren, bei dem die Diskriminierung Prozessgegenstand ist, Beweis geführt werden muss, und dass nach den allgemeinen Beweisvorschriften und nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung die Parteien verpflichtet sind, bei der Beweisführung mitzuwirken. Das ist bei allen Varianten, die heute zur Diskussion stehen, völlig unbestritten.

Meine Idee war es nun, eine Beweiserleichterung in einem ganz bestimmten, etwas originellen Sinn in die Diskussion zu bringen. Ich beantragte folgende Formulierung: «Wirkt die beklagte Partei bei der Beweisführung nicht ordnungsgemäss mit, so genügt für den Nachweis der Diskriminierung, dass sie glaubhaft gemacht wird.» Das heisst, ich ging zunächst vom soeben zitierten allgemeinen Grundsatz aus und fügte eine besondere Sanktion nur noch für den Fall bei, dass diese ordnungsgemässe Mitwirkung nicht erfolgte. Damit hätten wir an sich den kleinen Betrieben etwas geholfen; damit wäre man dem Nationalrat entgegengekommen. Aber ich wollte nach dem Ergebnis der Kommissionssitzung die Fahne nicht noch mit einem weiteren Minderheitsantrag garnieren, damit wir nicht noch Kommissionsberatungen im Plenum durchführen müssen.

Ich fühle mich verpflichtet, Ihnen das noch zu sagen, weil mich Herr Schiesser zitierte.

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: «Prophete rechts, Prophete links, das Weltkind in der Mitte.» Ich fühle mich wieder einmal in dieser mittleren Situation, die nicht besonders angenehm sein kann, aber oft zum Ziele führt.

Im Lichte des Verfassungsauftrages müssten Sie vor allem den Antrag der Minderheit II (Coutau) ablehnen, weil damit dieser Auftrag am wenigsten gut erfüllt werden kann.

Herr Schiesser hat mich richtig zitiert. Es ist klar, dass mein Herz an sich für die Lösung der Minderheit I (Petitpierre) schlug. Aber hier und da muss ich Gefühle zurückdrängen und mich stärker auf den Kopf verlassen. Aus politischen Gründen kann man sich eben doch auf den Standpunkt stellen, es sei besser, hier ein gewisses Opfer zu bringen, um dann dem Grundsatz der Beweiserleichterung überhaupt noch über die Runden zu helfen.

Ich mache noch darauf aufmerksam, dass die Zustimmung zur Mehrheit und die Zustimmung zur Minderheit I eine Differenz schaffen würden, so dass der Nationalrat diese Frage noch einmal prüfen könnte. Die Zustimmung zur Minderheit II hingegen – da befindet sich Herr Zimmerli ein bisschen in Widerspruch mit sich selbst – würde endgültig alle besseren Möglichkeiten ausschliessen, weil dann die Debatte erledigt wäre.

Ich habe Ihnen meinem Auftrag entsprechend vorgeschlagen, der Lösung der Mehrheit zuzustimmen, welche doch immerhin mit Ausnahme der Anstellung und der sexuellen Diskriminierung die Beweiserleichterung bringen würde.

Koller Arnold, Bundesrat: Das ist tatsächlich die letzte wichtige Differenz in diesem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann. Sie kennen die Gründe, weshalb Ihnen der Bundesrat eine Beweislasterleichterung vorgeschlagen hat. Bei allen Formen der Diskriminierung – von der Anstellung bis zur Entlassung – befindet sich die Arbeitnehmerin sehr oft in einer schwierigen Beweislage, gelegentlich sogar in einem Beweisnotstand, weil sich das Beweisdossier in den Händen des Arbeitgebers befindet. Deshalb sagten wir, wir sollten der Klägerin oder dem Kläger entgegenkommen, indem sie oder er die Diskriminierung nur glaubhaft machen und nicht beweisen muss. Insofern, das gebe ich Herrn Petitpierre und Herrn Schiesser gerne zu, hat die Minderheit I (Petitpierre) die Sachlogik auf ihrer Seite.

Auf der anderen Seite müssen wir aber auch politisch berücksichtigen, dass wir uns nun im Differenzbereinigungsverfahren befinden. Der Nationalrat hat einen sehr langen Weg hinter sich. Sie wissen, er hat sogar – das war der kapitale Sündenfall bei der ersten Behandlung – das Diskriminierungsverbot bei der Anstellung aus dem Gesetzentwurf gestrichen. Nun ist das im Sinne des Bundesrates und des Ständerates glücklicherweise wieder korrigiert. Es fragt sich, ob die Lösung der Minderheit I auch im Nationalrat eine politische Chance hat. Da muss ich Ihnen aufgrund aller Erfahrungen sagen: nein. Hier liegt ein Irrtum von Herrn Petitpierre vor. Im Nationalrat ist nicht etwa der Antrag der Minderheit I mit nur 2 Stimmen unterlegen, sondern unterlegen ist der Vermittlungsantrag von Herrn Raggenbass, der identisch ist mit dem jetzigen Antrag der Mehrheit Ihrer Kommission. Deshalb bin ich heute schon fast sicher, dass nur dieser Vermittlungsantrag es ermöglicht, die Vorlage noch in dieser Session zum Abschluss zu bringen.

Frau Meier Josi sagte es bereits: Wir haben politisch ein Interesse daran, dass dieses Gesetz nun verabschiedet wird. Dazu kommt – das möchte ich zuhänden der Materialien festhalten – folgendes: Wenn Sie jetzt, um zu einem Kompromiss zu kommen, die Anstellung von der Beweislasterleichterung ausnehmen, ändert das nichts an der bundesgerichtlichen Rechtsprechung. Demnach muss die beklagte Partei, wenn die Klägerin oder der Kläger in einer schwierigen Beweislage ist, bei der Wahrheitsfindung aktiv mitwirken.

Das sind die Gründe, weshalb ich Sie bitte, der Mehrheit der Kommission oder der Minderheit I zuzustimmen, auf jeden Fall aber den Antrag der Minderheit II (Coutau) abzulehnen. Die Lösung der Mehrheit enthält wenigstens ein Sachargument, das wir auch bei den Sanktionen verfolgt haben. Wir sind davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber eine erhöhte Sorgfaltspflicht hat, wenn die Anstellung realisiert ist, und insofern bleiben wir wenigstens sachlich einigermaßen kongruent.

Abstimmung – Vote

Eventuell – A titre préliminaire

Für den Antrag der Minderheit I
Für den Antrag der Minderheit II

23 Stimmen
14 Stimmen

Definitiv – Définitivement

Für den Antrag der Mehrheit
Für den Antrag der Minderheit I

24 Stimmen
16 Stimmen

Ziff. 3 Art. 328 Abs. 1

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Ch. 3 art. 328 al. 1

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Meier Josi (C, LU), Berichterstatterin: Es handelt sich hier wirklich nur noch um eine Kleinigkeit. Diese Differenz bei Artikel 328 des Obligationenrechts ist unbedeutend. Der Nationalrat hat das Wort «auch» durch das Wort «insbesondere» ersetzt. Die Änderung hat kaum mehr als redaktionelle Bedeutung, und deswegen habe ich sie am Anfang nicht einmal mitgezählt.

Die Kommission empfiehlt Ihnen einstimmig, hier dem Nationalrat zu folgen.

Angenommen – Adopté

An den Nationalrat – Au Conseil national

93.024

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

Siehe Seite 317 hiervor – Voir page 317 ci-devant

Beschluss des Nationalrates vom 24. März 1995
Décision du Conseil national du 24 mars 1995

**A. Bundesgesetz über die Gleichstellung
von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)
A. Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes
(Loi sur l'égalité, LEg)**

Schlussabstimmung – Vote final

Für Annahme des Entwurfes

31 Stimmen

Dagegen

4 Stimmen

B. Bundesbeschluss über die Genehmigung einer Änderung der Verordnung über die Zuweisung der Ämter an die Departemente und der Dienste an die Bundeskanzlei

B. Arrêté fédéral relatif à l'approbation d'une modification de l'ordonnance concernant l'attribution des offices aux départements et des services de la Chancellerie fédérale

Schlussabstimmung – Vote final

Für Annahme des Entwurfes

42 Stimmen

(Einstimmigkeit)

An den Bundesrat – Au Conseil fédéral

Ablauf der Referendumsfrist: 3. Juli 1995

**Bundesgesetz
über die Gleichstellung von Frau und Mann
(Gleichstellungsgesetz, GlG)**

vom 24. März 1995

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
gestützt auf die Artikel 4 Absatz 2, 34^{ter} Absatz 1 Buchstabe a, 64 und 85 Ziffer 3
der Bundesverfassung,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993 ¹⁾,
beschliesst:*

1. Abschnitt: Zweck

Art. 1

Dieses Gesetz bezweckt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann.

2. Abschnitt: Gleichstellung im Erwerbsleben

Art. 2 Grundsatz

Dieser Abschnitt gilt für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht ²⁾ sowie für alle öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisse in Bund, Kantonen und Gemeinden.

Art. 3 Diskriminierungsverbot

¹ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

² Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

³ Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

¹⁾ BBl 1993 I 1248

²⁾ SR 220

Art. 4 Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

Art. 5 Rechtsansprüche

¹ Wer von einer Diskriminierung im Sinne der Artikel 3 und 4 betroffen ist, kann dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde beantragen:

- a. eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen;
- b. eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen;
- c. eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt;
- d. die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen.

² Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses, so hat die betroffene Person lediglich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohnes errechnet.

³ Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.

⁴ Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung nach Absatz 2 darf den Betrag nicht übersteigen, der drei Monatslöhnen entspricht. Die Gesamtsumme der Entschädigungen darf diesen Betrag auch dann 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 nach Absatz 2 und bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung nach Absatz 3 darf den Betrag nicht übersteigen, der sechs Monatslöhnen entspricht.

⁵ Vorbehalten bleiben Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie weitergehende vertragliche Ansprüche.

Art. 6 Beweislast erleichterung

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

Art. 7 Klagen und Beschwerden von Organisationen

¹ Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei Jahren bestehen, können im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Sie müssen der betroffenen Arbeitgeberin oder dem betroffenen Arbeitgeber Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie eine Schlichtungsstelle anrufen oder eine Klage einreichen.

² Im übrigen gelten die Bestimmungen für die Klagen und Beschwerden von Einzelpersonen sinngemäss.

3. Abschnitt:**Besondere Bestimmungen für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht ¹⁾****Art. 8 Verfahren bei diskriminierender Ablehnung der Anstellung**

¹ Personen, deren Bewerbung für eine Anstellung nicht berücksichtigt worden ist und die eine Diskriminierung geltend machen, können von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber eine schriftliche Begründung verlangen.

² Der Anspruch auf eine Entschädigung nach Artikel 5 Absatz 2 ist verwirkt, wenn nicht innert drei Monaten, nachdem die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Ablehnung der Anstellung mitgeteilt hat, die Klage angehoben wird.

Art. 9 Verfahren bei diskriminierender Kündigung

Wird eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer durch die Kündigung diskriminiert, ist Artikel 336b des Obligationenrechts¹ anwendbar.

Art. 10 Kündigungsschutz

¹ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer folgt.

² Der Kündigungsschutz gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungs- oder eines Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus.

³ Die Kündigung muss vor Ende der Kündigungsfrist beim Gericht angefochten werden. Das Gericht kann die provisorische Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung der Kündigung erfüllt sind.

¹⁾ SR 220

⁴ Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und stattdessen eine Entschädigung nach Artikel 336a des Obligationenrechts¹⁾ geltend machen.

⁵ Dieser Artikel gilt sinngemäss für Kündigungen, die wegen der Klage einer Organisation nach Artikel 7 erfolgen.

Art. 11 Schlichtungsverfahren

¹ Die Kantone bezeichnen Schlichtungsstellen. Diese beraten die Parteien und versuchen, eine Einigung herbeizuführen.

² Das Schlichtungsverfahren ist für die Parteien freiwillig. Die Kantone können jedoch vorsehen, dass die gerichtliche Klage erst nach der Durchführung des Schlichtungsverfahrens angehoben werden kann.

³ Die Schlichtungsstelle muss innerhalb der Klagefrist angerufen werden, wenn das Gesetz eine solche vorsieht. In diesem Fall ist die gerichtliche Klage innerhalb von drei Monaten nach Abschluss des Schlichtungsverfahrens einzureichen.

⁴ Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos.

⁵ Durch Gesamtarbeitsvertrag kann die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmerverbänden und einzelnen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern unter Ausschluss der staatlichen Schlichtungsstellen auf im Vertrag vorgesehene Organe übertragen werden.

Art. 12 Zivilrechtspflege

¹ In Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben dürfen die Kantone das schriftliche Verfahren und die Prozessvertretung nicht ausschliessen.

² Artikel 343 des Obligationenrechts¹⁾ ist unabhängig vom Streitwert anwendbar.

4. Abschnitt:**Rechtsschutz bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen****Art. 13**

¹ Der Rechtsschutz bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen über die Bundesrechtspflege. Für Beschwerden von Bundespersonal gilt ausserdem Artikel 58 des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927²⁾.

² Wird eine Person durch die Abweisung ihrer Bewerbung für die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert, so ist Artikel 5 Absatz 2 anwendbar. Die Entschädigung kann direkt mit Beschwerde gegen die abweisende Verfügung verlangt werden.

¹⁾ SR 220

²⁾ SR 172.221.10

³ Auf Antrag der Beschwerdeführerin oder des Beschwerdeführers begutachtet eine Fachkommission Beschwerden gegen erstinstanzliche Verfügungen über das Dienstverhältnis von Bundespersonal.

⁴ Artikel 103 Buchstabe b des Bundesrechtspflegegesetzes¹⁾ ist auf Verfügungen letzter kantonaler Instanzen nicht anwendbar.

⁵ Das Verfahren ist kostenlos; ausgenommen sind Fälle von mutwilliger Prozessführung.

5. Abschnitt: Finanzhilfen

Art. 14 Förderungsprogramme

¹ Der Bund kann öffentlichen oder privaten Institutionen, die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben durchführen, Finanzhilfen gewähren. Er kann selbst Programme durchführen.

² Die Programme können dazu dienen:

- a. die inner- oder ausserbetriebliche Aus- und Weiterbildung zu fördern;
- b. die Vertretung der Geschlechter in den verschiedenen Berufen, Funktionen und Führungsebenen zu verbessern;
- c. die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben zu verbessern;
- d. Arbeitsorganisationen und Infrastrukturen am Arbeitsplatz zu fördern, welche die Gleichstellung begünstigen.

³ In erster Linie werden Programme mit neuartigem und beispielhaftem Inhalt unterstützt.

Art. 15 Beratungsstellen

Der Bund kann privaten Institutionen Finanzhilfen gewähren für:

- a. die Beratung und die Information von Frauen im Erwerbsleben;
- b. die Förderung der Wiedereingliederung von Frauen und Männern, die ihre berufliche Tätigkeit zugunsten familiärer Aufgaben unterbrochen haben.

6. Abschnitt:

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

Art. 16

¹ Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann fördert die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen und setzt sich für die Beseitigung jeglicher Form direkter oder indirekter Diskriminierung ein.

² Zu diesem Zweck nimmt es namentlich folgende Aufgaben wahr:

- a. es informiert die Öffentlichkeit;
- b. es berät Behörden und Private;
- c. es führt Untersuchungen durch und empfiehlt Behörden und Privaten geeignete Massnahmen;
- d. es kann sich an Projekten von gesamtschweizerischer Bedeutung beteiligen;
- e. es wirkt an der Ausarbeitung von Erlassen des Bundes mit, soweit diese für die Gleichstellung von Bedeutung sind;
- f. es prüft die Gesuche um Finanzhilfen nach den Artikeln 14 und 15 und überwacht die Durchführung der Förderungsprogramme.

7. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 17 Übergangsbestimmung

Ansprüche nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe d werden nach neuem Recht beurteilt, wenn die zivilrechtliche Klage nach dem Inkrafttreten des Gesetzes erhoben worden ist oder die erstinstanzlich zuständige Behörde bis zu diesem Zeitpunkt noch keine Verfügung getroffen hat.

Art. 18 Referendum und Inkrafttreten

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Nationalrat, 24. März 1995

Der Präsident: Claude Frey
Der Protokollführer: Duvillard

Ständerat, 24. März 1995

Der Präsident: Küchler
Der Sekretär: Lanz

Datum der Veröffentlichung: 4. April 1995¹⁾

Ablauf der Referendumsfrist: 3. Juli 1995

Änderung von Bundesgesetzen**1. Verwaltungsorganisationsgesetz ¹⁾***Art. 58 Abs. 1 Bst. C***C. Ämter und Dienste**

Die Bundeskanzlei und die Departemente umfassen die folgenden Ämter und Dienste:

Einfügen:

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo

2. Bundesrechtspflegegesetz ²⁾*Art. 100 Abs. 1 Einleitungssatz und Abs. 2*

¹ Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ist ausserdem unzulässig gegen:

...

² Absatz 1 findet keine Anwendung:

- a. auf Verfügungen auf dem Gebiete des Datenschutzes;
- b. auf Verfügungen über die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Gebiete des Dienstverhältnisses von Bundespersonal.

3. Obligationenrecht ³⁾*Art. 328 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2*

¹ ... Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden, und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

² Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsweise ihm billigerweise zugemutet werden kann.

5961

¹⁾ SR 172.010

²⁾ SR 173.110

³⁾ SR 220

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

du 24 mars 1995

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,

vu les articles 4, 2^e alinéa, 34^{ter}, 1^{er} alinéa, lettre a, 64 et 85, chiffre 3, de la constitution;

vu le message du Conseil fédéral du 24 février 1993¹⁾,

arrête:

Section 1: But

Article premier

La présente loi a pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

Section 2: Egalité dans les rapports de travail

Art. 2 Principe

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux rapports de travail régis par le code des obligations²⁾ et par le droit public fédéral, cantonal ou communal.

Art. 3 Interdiction de discriminer

¹ Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.

² L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

³ Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

Art. 4 Harcèlement sexuel; discrimination

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle,

¹⁾ FF 1993 I 1163

²⁾ RS 220

qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son 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 une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

Art. 5 Droits des travailleurs

¹ Quiconque subit ou risque de subir une discrimination au sens des articles 3 et 4 peut requérir le tribunal ou l'autorité administrative:

- a. d'interdire la discrimination ou, d'y renoncer, si elle est imminente;
- b. de faire cesser la discrimination, si elle persiste;
- c. de constater l'existence de la discrimination, si le trouble qu'elle a créé subsiste;
- d. d'ordonner le paiement du salaire dû.

² Lorsque la discrimination porte sur un refus d'embauche ou la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations¹⁾, la personne lésée ne peut prétendre qu'au versement d'une indemnité par l'employeur. Celle-ci est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire auquel la personne discriminée avait droit ou aurait vraisemblablement eu droit.

³ Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.

⁴ En cas de discrimination portant sur un refus d'embauche, l'indemnité prévue au 2^e alinéa n'excédera pas le montant correspondant à trois mois de salaire. Lorsque plusieurs personnes prétendent au versement d'une indemnité pour refus d'embauche à un même poste, la somme totale des indemnités versées n'excédera pas non plus ce montant. Lorsque la discrimination porte sur la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations ou sur un cas de harcèlement sexuel, l'indemnité prévue aux 2^e et 3^e alinéas n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire.

⁵ Sont réservés les droits en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, de même que les prétentions découlant de dispositions contractuelles plus favorables aux travailleurs.

Art. 6 Allègement du fardeau de la preuve

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

Art. 7 Qualité pour agir des organisations

¹ Les organisations qui sont constituées depuis deux ans au moins et qui ont pour tâche, en vertu de leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs ont qualité pour agir en leur propre nom en vue de faire constater une discrimination, lorsqu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapports de travail. Avant d'ouvrir la procédure de conciliation ou d'introduire action, ces organisations doivent donner à l'employeur concerné la possibilité de prendre position.

² Pour le surplus, les dispositions régissant les actions intentées à titre individuel sont applicables par analogie.

Section 3:

Dispositions spéciales relatives aux rapports de travail régis par le code des obligations¹⁾

Art. 8 Procédure en cas de discrimination à l'embauche

¹ La personne qui n'est pas engagée et qui se prévaut d'une discrimination peut exiger de l'employeur qu'il motive sa décision par écrit.

² La personne qui entend faire valoir son droit à une indemnité au sens de l'article 5, 2^e alinéa, doit agir en justice dans les trois mois à compter du moment où le refus d'embauche lui a été communiqué, sous peine de péremption.

Art. 9 Procédure lors de discrimination dans la résiliation du contrat de travail

Lors de discrimination dans la résiliation du contrat de travail, l'article 336b du code des obligations¹⁾ est applicable.

Art. 10 Protection contre le congé

¹ La résiliation du contrat de travail par l'employeur est annulable lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle fait suite à une réclamation adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice.

² Le travailleur est protégé contre le congé durant toute la durée des démarches effectuées au sein de l'entreprise, durant la procédure de conciliation et durant toute la durée du procès, de même que pendant le semestre qui suit la clôture des démarches ou de la procédure.

³ Le travailleur qui entend contester la résiliation de son contrat de travail doit saisir le tribunal dans le délai du congé. Le juge peut ordonner le réengagement provisoire du travailleur pour la durée de la procédure lorsqu'il paraît vraisemblable que les conditions d'une annulation du congé sont remplies.

⁴ Le travailleur peut renoncer, au cours du procès, à poursuivre les rapports de travail et demander une indemnité au sens de l'article 336a du code des obligations¹⁾ en lieu et place de l'annulation du congé.

⁵ Le présent article est applicable par analogie lorsque le congé a été donné à la suite d'une action judiciaire intentée par une organisation au sens de l'article 7.

Art. 11 Procédure de conciliation

¹ Les cantons désignent des offices de conciliation. Ceux-ci ont pour tâche de conseiller les parties et de les aider à trouver un accord.

² La procédure de conciliation est facultative. Les cantons peuvent toutefois faire de la procédure de conciliation une condition préalable à l'action judiciaire.

³ Lorsque la loi fixe un délai pour agir en justice, les parties doivent saisir l'office de conciliation dans ce délai. Le cas échéant, elles doivent ouvrir action en justice dans les trois mois qui suivent la clôture de la procédure de conciliation.

⁴ La procédure de conciliation est gratuite.

⁵ La tâche de concilier les associations de travailleurs et les employeurs individuels peut être confiée, par convention collective, à des organes prévus par la convention en excluant le recours à des offices de conciliation publics.

Art. 12 Procédure civile

¹ Pour les litiges portant sur une discrimination à raison du sexe dans les rapports de travail, les cantons ne peuvent exclure ni le droit des parties de se faire représenter ni la procédure écrite.

² L'article 343 du code des obligations¹⁾ est applicable indépendamment de la valeur litigieuse.

Section 4: Voies de droit dans les rapports de travail de droit public

Art. 13

¹ Dans les rapports de travail de droit public, les voies de droit sont régies par les dispositions générales sur la procédure fédérale. L'article 58 du statut des fonctionnaires du 30 juin 1927²⁾ est applicable s'agissant des recours contre les décisions portant sur les rapports de service du personnel fédéral.

² En cas de discrimination lors de la création de rapports de travail, l'article 5, 2^e alinéa, est applicable. En recourant directement contre la décision de refus d'embauche, les personnes dont la candidature n'a pas été retenue peuvent faire valoir leur droit à une indemnité.

³ Sur requête du recourant, une commission spécialisée rend un avis sur les recours dirigés contre les décisions de première instance portant sur les rapports de service du personnel fédéral.

⁴ L'article 103, lettre b, de la loi d'organisation judiciaire¹⁾ n'est pas applicable aux décisions prises en dernière instance par des autorités cantonales.

⁵ La procédure est gratuite, sauf en cas de témérité.

Section 5: Aides financières

Art. 14 Programmes d'encouragement

¹ La Confédération peut allouer des aides financières à des organisations publiques ou privées qui mettent sur pied des programmes visant à favoriser la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Elle peut elle-même mettre sur pied de tels programmes.

² Les programmes peuvent porter notamment sur:

- a. la formation et le perfectionnement professionnels, en cours d'emploi ou non;
- b. une meilleure représentation des deux sexes dans les différentes activités professionnelles, à toutes les fonctions et à tous les niveaux;
- c. des mesures permettant de mieux concilier les activités professionnelles et les obligations familiales;
- d. la mise en place dans l'entreprise d'une forme d'organisation du travail ou d'une infrastructure favorisant l'égalité entre les sexes.

³ Les aides financières sont accordées en priorité pour des programmes ayant un caractère exemplaire ou novateur.

Art. 15 Services de consultation

La Confédération peut allouer des aides financières à des organisations privées:

- a. qui informent et conseillent les femmes dans la vie professionnelle;
- b. qui assistent, en matière de réinsertion professionnelle, les femmes et les hommes ayant interrompu leur activité lucrative pour se consacrer à des tâches familiales.

Section 6: Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

Art. 16

¹ Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes encourage la réalisation de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et s'emploie à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte.

² A cet effet, il assume notamment les tâches suivantes:

- a. informer la population;
- b. conseiller les particuliers et les autorités;
- c. procéder à des études et émettre des recommandations à l'intention des autorités et des particuliers;
- d. participer, le cas échéant, à des projets d'intérêt national;
- e. participer à l'élaboration des actes normatifs édictés par la Confédération, dans la mesure où ils sont pertinents pour la réalisation de l'égalité;
- f. traiter les demandes d'aides financières visées aux articles 14 et 15 et contrôler la mise en œuvre des programmes d'encouragement.

Section 7: Dispositions finales

Art. 17 Disposition transitoire

L'exercice d'une prétention en paiement du salaire dû, en vertu de l'article 5, 1^{er} alinéa, lettre d, est régie par le nouveau droit, lorsque l'action de droit civil a été introduite après l'entrée en vigueur de la présente loi, ou lorsqu'au moment de l'entrée en vigueur, l'autorité compétente de première instance n'a pas encore rendu sa décision.

Art. 18 Référendum et entrée en vigueur

¹ La présente loi est sujette au référendum facultatif.

² Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

Conseil national, 24 mars 1995

Le président: Claude Frey

Le secrétaire: Duvillard

Conseil des Etats, 24 mars 1995

Le président: Kuchler

Le secrétaire: Lanz

Date de publication: 4 avril 1995¹⁾

Délai référendaire: 3 juillet 1995

Modification de lois fédérales**1. Loi sur l'organisation de l'administration¹⁾***Art. 58, 1^{er} al., let. C**C. Offices et services*

La Chancellerie fédérale et les départements comprennent les offices et services ci-après:

Ajouter:

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo

2. Organisation judiciaire²⁾*Art. 100, 1^{er} al., phrase introductive, et 2^e al.*

¹ En outre, le recours de droit administratif n'est pas recevable contre:

...

² Le 1^{er} alinéa ne s'applique pas:

- a. Aux décisions en matière de protection des données;
- b. Aux décisions relatives à l'égalité des sexes en matière de rapports de service du personnel fédéral.

3. Code des obligations³⁾*Art. 328, 1^{er} al., deuxième phrase, et 2^e al.*

¹ ... En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

² Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

¹⁾ RS 172.010²⁾ RS 173.110³⁾ RS 220