

Ständerat

Conseil des États

Consiglio degli Stati

Cussegl dals stadis



## 20.340 s Kt. Iv. VD. Einfachere Bekämpfung von sexueller Belästigung bei der Arbeit

---

Bericht der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur vom 5. Mai 2022

---

Die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Ständerates (WBK-S) hat an ihrer Sitzung vom 5. Mai 2022 die vom Kanton Waadt am 13. Dezember 2021 eingereichte Standesinitiative vorgeprüft.

Die Initiative fordert die Bundesversammlung auf, das geltende Recht, namentlich Artikel 6 des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz [GIG]; SR 151.1) dahingehend zu ändern, dass sexuelle Belästigung in die Liste der Diskriminierungen aufgenommen wird, für welche die Beweislasterleichterung gilt.

### Antrag der Kommission

Die Kommission beantragt mit 5 zu 5 Stimmen bei 1 Enthaltung und Stichentscheid des Präsidenten, der Standesinitiative keine Folge zu geben. Die Minderheit (Baume-Schneider, Carobbio Guscetti, Graf Maya, Herzog Eva, Maret Marianne) beantragt Folge geben.

Berichterstattung: Würth

Im Namen der Kommission  
Der Präsident:

Benedikt Würth

#### Inhalt des Berichtes

- 1 Text und Begründung
- 2 Erwägungen der Kommission



## 1 Text und Begründung

### 1.1 Text

Gestützt auf Artikel 160 Absatz 1 der Bundesverfassung nimmt der Kanton Waadt sein Initiativrecht auf Bundesebene wahr und fordert die Bundesversammlung auf, das geltende Recht, namentlich Artikel 6 des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Mann und Frau (Gleichstellungsgesetz [GIG]; SR 151.1) dahingehend zu ändern, dass sexuelle Belästigung in die Liste der Diskriminierungen aufgenommen wird, für welche die Beweislast erleichtert wird.

### 1.2 Begründung

Dem Thema sexuelle Belästigung wird derzeit viel Beachtung geschenkt, insbesondere dank der vielen Frauen, die öffentlich gemacht haben, dass sie Opfer von Verhaltensweisen wurden, die sie in ihrer Würde beeinträchtigt und ihre persönliche Integrität schwer verletzt haben. In den meisten Fällen handelt es sich um Belästigungen im Rahmen der Arbeitsbeziehungen. Diese Frauen haben das Schweigen gebrochen und erhalten die Unterstützung zahlreicher Frauen- bzw. Frauenrechtsbewegungen, denen nicht nur Frauen, sondern auch Männer angehören.

Artikel 4 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) definiert sexuelle Belästigung als Diskriminierung und Beeinträchtigung der Würde:

Artikel 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.»

Aus dem Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ergeben sich dieselben subjektiven Rechte wie aus dem Diskriminierungsverbot. Das GIG präzisiert im Übrigen, dass gezielte Prävention das wirksamste Mittel zur Bekämpfung von sexueller Belästigung ist. Es sei daran erinnert, dass sich das Diskriminierungsverbot im GIG und dessen Rechtswirkungen ausschliesslich an die Arbeitgebenden richten. Es ist somit unerheblich, ob es sich bei der belästigenden Person um den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin selbst handelt oder nicht. Entscheidend ist die direkte Verantwortung der Arbeitgebenden für den Schutz der Persönlichkeit, der körperlichen und geistigen Integrität sowie der Gesundheit ihrer Angestellten. Artikel 5 Absatz 3 legt die Grenzen der Handlungspflicht der Arbeitgebenden fest. Zur Verhinderung sexueller Belästigungen müssen diese die Massnahmen ergreifen, die nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Arbeitgebenden können sich von der Haftung befreien, wenn sie beweisen, dass sinnvolle Präventionsmassnahmen ergriffen wurden, also z. B. die Problematik der sexuellen Belästigung in den Aus- und Weiterbildungskursen des Unternehmens sowie in den Leitsätzen und Reglementen des Unternehmens thematisiert wird und es Vertrauenspersonen gibt. Dem Unternehmensklima kommt entscheidende Bedeutung zu. So bestimmt beispielsweise der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin, ob das Anbringen pornografischer Fotos toleriert wird.

Artikel 6 GIG sieht eine Beweislast erleichterung für Personen vor, die von Verletzungen des Gleichstellungsprinzips betroffen sind. Es reicht aus, dass die betroffenen Personen die Diskriminierung glaubhaft machen. In diesem Fall liegt es am Arbeitgeber bzw. an der Arbeitgeberin, zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. Um einen Sachverhalt glaubhaft zu machen, braucht es mehr als eine einfache Behauptung, allerdings auch keinen eigentlichen Beweis. Es reicht aus, dass der geschilderte Sachverhalt sehr wahrscheinlich ist. Diese Bestimmung gilt nicht



für Fälle der sexuellen Belästigung. In diesen Fällen muss das Opfer das Vorhandensein der behaupteten Tatsache beweisen (Art. 8 des Zivilgesetzbuches). Wird dieser Beweis nicht erbracht, werden die Ansprüche aus Artikel 5 Absatz 1 GIG, d. h. der Anspruch auf Unterlassung, Beseitigung oder Feststellung der Diskriminierung, abgelehnt. Diese strengen Voraussetzungen und die Schwierigkeiten, die dies mit sich bringt, werden von Artikel 5 Absatz 3 GIG etwas gemildert, der beim Recht auf Entschädigung eine Beweislastumkehr vorsieht.

In ihrem Forschungsbericht von Juni 2017 mit dem Titel «Analyse de la jurisprudence cantonale relative à la loi sur l'égalité entre hommes et femmes (2004-2015)» (Analyse der kantonalen Rechtsprechung zum Gleichstellungsgesetz) halten die Verfasserin Karine Lempen und der Verfasser Aner Voloder fest, dass 62,5 Prozent der untersuchten Entscheide mehrheitlich oder vollständig zum Nachteil der Angestellten waren, die eine Diskriminierung beklagt hatten. So seien namentlich fast alle Klagen wegen einer sogenannten Rache Kündigung (Art. 10 GIG) abgewiesen worden (91,6 %). Auch der grösste Teil der Entscheide bei Klagen wegen Diskriminierung durch sexuelle Belästigung (Art. 4 GIG) falle gegen die klagenden Angestellten aus (82,8 %). Die Forderungen auf Entschädigung wegen sexueller Belästigung (Art. 5 Abs. 3 GIG) würden ebenfalls mehrheitlich abgelehnt (76,6 %). Ob von den Arbeitgebern ausreichende Präventionsmassnahmen ergriffen wurden, werde von den Gerichten nur selten geprüft.

## 2 Erwägungen der Kommission

Die Kommission bestreitet das Bestehen und die Tragweite der von der Standesinitiative aufgeworfenen Problematik nicht, zu der eine Delegation des Kantons Waadt angehört wurde. Die Tatbestände, die der Beweislaste leichterung zugänglich sind, sind in Art. 6 GIG geregelt: Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung. Hier wird eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Der Grund der Beweislaste leichterung liegt u.a. darin, dass z.B. in Lohnungleichheitsprozessen den Klagenden relevante Informationen oft gar nicht frei zugänglich sind. Die beklagten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen dann die entsprechenden Gegenbeweise vorlegen. Gelingt dies nicht, liegt eine Diskriminierung vor und eine entsprechende Klage wird gutgeheissen.

Die Kommissionsmehrheit sieht verschiedene praktische Probleme, wenn der Tatbestand der sexuellen Belästigung auch der Beweislaste leichterung zugänglich gemacht wird. Zum einen ist der Tatbestand nicht klar definiert, zum andern kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die massgeblichen Informationen für den Gegenbeweis kaum beschaffen, ohne übermässig in die Privatsphäre der Arbeitnehmenden einzugreifen.

Wird die Beweislaste leichterung nicht eingeführt, kommt die allgemeine Beweislastregel des ZGB (SR 210) zum Zug. Gemäss Art. 8 ZGB hat diejenige Partei das Vorhandensein einer Tatsache zu beweisen, die daraus Rechte ableitet. Die von einer sexuellen Belästigung betroffene Person muss folglich die Diskriminierung beweisen. Misslingt der Beweis, weist das Gericht die Klage ab. Gemäss Rechtsprechung genügt es allerdings, wenn konvergente Indizien für die Diskriminierung vorgelegt werden (Beweismass der «überwiegenden Wahrscheinlichkeit»). Im Fall einer Diskriminierung aufgrund sexueller Belästigung kann das Gericht eine Entschädigung aussprechen, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass sie oder er geeignete Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung getroffen hat (Art 5 Abs. 3 GIG)



Die Kommissionsmehrheit lehnt eine Änderung der heutigen Beweisregeln ab. Sie verweist einerseits auf die erwähnten praktischen Probleme. Andererseits sieht sie Handlungsbedarf auf andern Ebenen und verweist auf den Bericht des Bundesrates vom 27. April 2022 in Erfüllung des Postulats Reynard 18.4048. Gemäss Medienmitteilung des Bundesrates vom 27. April 2022 braucht es auch am Arbeitsplatz Schutz. Der Bundesrat erinnert an die gesetzliche Pflicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Angestellte vor sexueller Belästigung zu schützen. Entsprechende Präventionsmassnahmen würden zwar bereits breit umgesetzt. Bemühungen wie Richtlinien gegen sexuelle Belästigung, Schulungen für Führungskräfte, die Information der Mitarbeitenden und externe Beschwerde- und Vertrauensstellen könnten aber noch verstärkt werden.

Einer praktisch gleichlautenden Standesinitiative des Kantons Genf (19.317) hat der Nationalrat am 17.12.2020 und der Ständerat am 18.3.2021 keine Folge gegeben.

Die Minderheit sieht hingegen Handlungsbedarf, da sie der Auffassung ist, dass die Beweislastregelung nicht zufriedenstellend ist und es für eine belästigte Person schwierig ist, ausreichende Tatsachenbeweise für sexuelle Belästigung zu liefern.