

Nationalrat

Conseil national

Consiglio nazionale

Cussegl naziunal



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

Bericht der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur vom 17. November 2022

Die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrates (WBK-N) hat an ihrer Sitzung vom 17. November 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 Beweislast erleichterung gilt.

Antrag der Kommission

Die Kommission beantragt mit 15 zu 9 Stimmen der Standesinitiative keine Folge zu geben. Eine Minderheit (Python, Aebischer Matthias, Amoos, Atici, Fivaz, Locher Benguerel, Piller Carrard, Prezioso Batou, Schneider Meret) beantragt Folge geben.

Berichterstattung: Gutjahr (d), Weber (f)

Im Namen der Kommission
Der Präsident:

Fabien Fivaz

Inhalt des Berichtes

- 1 Text und Begründung
- 2 Stand der Vorprüfung
- 3 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 erleichterung gilt.

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 Racheekündigung (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 Arbeitgebenden ausreichende Präventionsmassnahmen ergriffen wurden, werde von den Gerichten nur selten geprüft.

2 Stand der Vorprüfung

Der Ständerat hat in seiner Sitzung vom 20. September 2022 mit 25 zu 16 Stimmen bei 2 Enthaltungen der Standesinitiative keine Folge gegeben.

3 Erwägungen der Kommission

Die Kommission erachtet es als unbestritten, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bekämpft werden muss. Jedoch sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bereits heute verpflichtet, präventiv Massnahmen gegen sexuelle Belästigung zu ergreifen und sollten sie diese Pflicht vernachlässigen, kann der geschädigten Person eine Entschädigung zugesprochen werden. Die Kommission ist der Meinung, dass dieser Weg der Prävention weiterverfolgt werden sollte. Damit würde sexuelle Belästigung verhindert und es käme zu weniger strafrechtlich relevanten Übergriffen. Die geforderte Beweislast erleichterung erachtet die Kommission in der Praxis als schwer umsetzbar. Beim Vorwurf der sexuellen Belästigung könnten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht abschliessend beweisen, dass eine solche nicht stattgefunden hat. Das Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit, wie es derzeit von den Gerichten angewandt wird, sei darum der gangbare Weg.

Die Minderheit sieht 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.