

Umgang mit sexueller Belästigung

beim Staat Freiburg



MobV-Schulung, September 2018

Inhalt

1. Was ist sexuelle Belästigung?
2. Die Opfer
3. Die Täter/innen
4. Pflichten Arbeitgeber/in
5. Umgang mit sexueller Belästigung beim Staat Freiburg
6. Straf- und zivilrechtliche Sanktionen

Was ist sexuelle Belästigung?

➤ Definition

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes geschlechtsbezogene Verhalten im Umfeld des Arbeitsplatzes, das die Würde von Frauen oder Männern beeinträchtigt und das von einer Seite unerwünscht ist.

Was ist sexuelle Belästigung?

➤ Definition

- Verletzung der Persönlichkeit und der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen + schwerwiegende Form der geschlechtsbezogenen Diskriminierung.
- Sexuelle Erpressung (Machtmissbrauch, Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen, um sexuelle Gefälligkeiten zu erlangen) oder anderes Verhalten, das dazu beiträgt, dass das Arbeitsklima feindselig wird.

⚠ tsächlich ist sexuelle Belästigung eine feindselige Handlung, die nur selten auf dem Wunsch nach sexuellen Gefälligkeiten gründet.

Was ist sexuelle Belästigung?

➤ Beispiele

- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeitenden
- sexistische Bemerkungen oder Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten oder die sexuelle Orientierung von Mitarbeitenden
- Vorzeigen von pornografischem Material
- unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- unerwünschte Körperkontakte
- Verfolgen von Mitarbeitenden innerhalb oder ausserhalb des Betriebs
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen
- sexuelle Übergriffe, Nötigung oder Vergewaltigung
- usw.

Was ist sexuelle Belästigung?

➤ Begriffserklärungen

- **Der Belästigungscharakter:** Die Beweggründe der Täterin bzw. des Täters sind nicht relevant. Die Belästigung zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass das Verhalten von der betroffenen Person nicht gewünscht wird.
- **Die Person:** Belästigung einer Frau durch einen Mann, aber auch eines Mannes durch eine Frau sowie unter Personen desselben Geschlechts.
- **Der Arbeitsplatz:** Räumlichkeiten des Betriebs (Büros, Sitzungszimmer, Kantinen, Toiletten usw.) und Räumlichkeiten, in denen Treffen mit der Kundschaft, Seminare oder Personalfeste ausgetragen werden sowie der Arbeitsplatz zu Hause.
- **Die sexuelle Natur oder der Grund der Geschlechtszugehörigkeit:** belästigendes Verhalten ohne sexuellen Bezug, das Ausdruck einer feindseligen Tat gegenüber eines Geschlechts ist.

Sexuelle Belästigung kann von Arbeitskolleginnen und -kollegen, Angehörigen von Partnerbetrieben oder der Kundschaft des Unternehmens ausgehen.

Was ist sexuelle Belästigung?

➤ Unterschiede

- Im Gegensatz zu sexueller Belästigung ist Mobbing nicht sexueller Natur und auch nicht geschlechtsbezogen.
 - Mobbing zeichnet sich durch feindliche Verhaltensweisen aus, mit denen die Täterin oder der Täter versucht, eine andere Person zu unterdrücken oder zu destabilisieren, und die während einer gewissen Zeitspanne wiederholt werden.
- ⚠ Es gelten weder die gleichen gesetzlichen Grundlagen noch kommen die gleichen Verfahren zur Anwendung.**

Was ist sexuelle Belästigung?

➤ Gesetzliche Grundlagen

Die geltenden Gesetzestexte in Sachen sexuelle Belästigung:

- Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)
- Verordnung vom 14. Dezember 2015 über Mobbing, sexuelle Belästigung und zwischenmenschliche Probleme am Arbeitsplatz (MobV)
- Gesetz vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG)
- Reglement vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal (StPR)
- Gesetz vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungsrechtspflege (VRG)

Was ist sexuelle Belästigung?

➤ Ein paar Zahlen



Grundsätzlich können alle Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden – unabhängig von Geschlecht, Alter, Zivilstand, Aussehen, Ausbildung oder der beruflichen Position. Eine im 2007 in der Schweiz durchgeführte Untersuchung stellt fest, dass sich 28 % der befragten Frauen und 10 % der Männer im Verlauf ihres bisherigen Arbeitslebens sexuell belästigt oder durch entsprechendes Verhalten gestört gefühlt haben.

Silvia Strub und Marianne Schär Moser (2008): Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie, Bern. Die Untersuchung wurde vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und dem Staatssekretariat für Wirtschaft in Auftrag gegeben.

Die Opfer



Die Opfer

➤ Wer sind sie?

Gefährdete Personen:

- Frauen, die in einem hauptsächlich männlichen Umfeld oder in einer Männerdomäne arbeiten
- Unqualifizierte Frauen mit männlichen Vorgesetzten
- Frauen, die sich in einer prekären Lage befinden (illegale Einwanderinnen oder Frauen mit Kurzaufenthaltsbewilligung, alleinerziehende Mütter, Personen mit ungenügender Ausbildung)
- Frauen, die in prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten
- Homosexuelle

Viele Opfer fühlen sich schuldig. Sie machen sich Vorwürfe, anstatt sich zur Wehr zu setzen.

Die Opfer

➤ Folgen für die Betroffenen

- Freude an der Arbeit geht verloren
- Misstrauen gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen
- Konzentrations- und die Leistungsfähigkeit nehmen ab
- berufliche Fähigkeiten und Chancen können nicht genutzt werden
- Scham- und Schuldgefühle
- gesundheitliche Konsequenzen körperlicher und psychischer Art (Kopfschmerzen, Schlaflosigkeit, Rückenschmerzen, Magenbeschwerden, Depressionen, Gefühle von Ekel und Hilflosigkeit, Angst, hilflose Wut usw.)
- Verlust des Arbeitsplatzes
- Beeinträchtigung des Privatlebens

Die Opfer

➤ **Wie kann ich belästigte Kolleginnen und Kollegen unterstützen?**

- Nicht mitlachen, wenn sexistische Sprüche oder Witze gemacht werden
- Bei Verdacht auf sexuelle Belästigung mit dem Opfer sprechen
- Das Opfer ermutigen, sich aktiv zur Wehr zu setzen
- Das Opfer zu Besprechungen mit der Ansprechperson des Betriebes oder zu einer externen Beratungsstelle begleiten
- Nichts gegen den Willen des Opfers unternehmen
- Sich als Zeugin/als Zeuge zur Verfügung stellen

Sowohl die Beschwerde führenden Personen wie auch die Zeuginnen und Zeugen sind während des ganzen Verfahrens im Betrieb und vor Gericht und bis sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens gegen Kündigung geschützt.

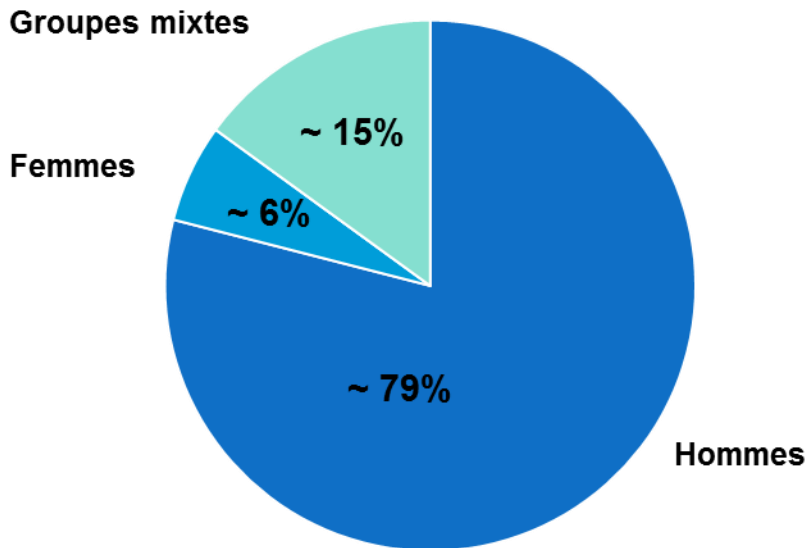
Die Täter/innen



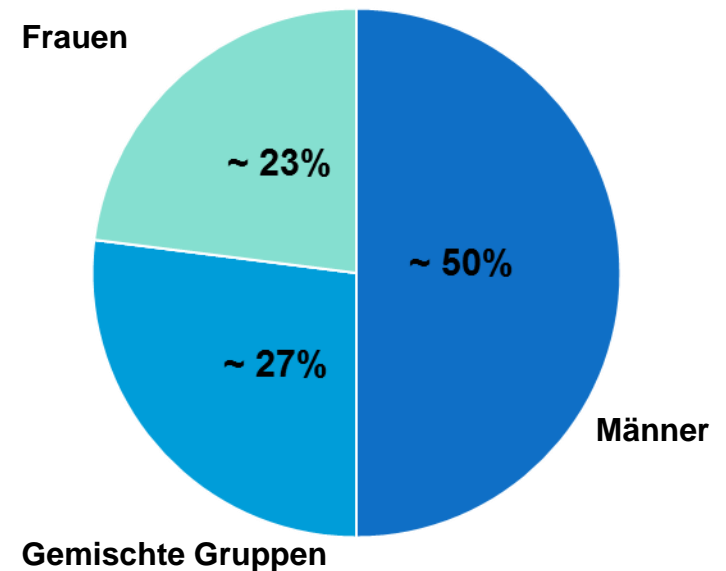
Die Täter/innen

➤ Profil

Weibliche Opfer



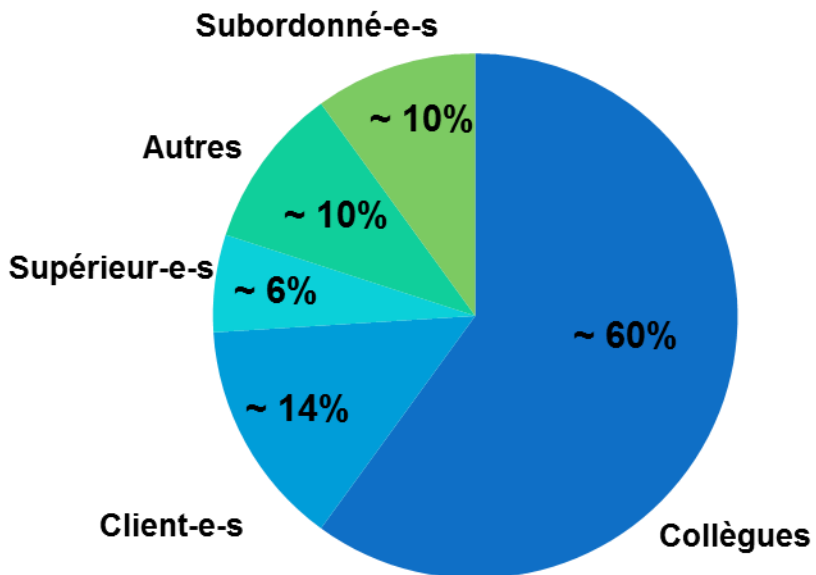
Männliche Opfer



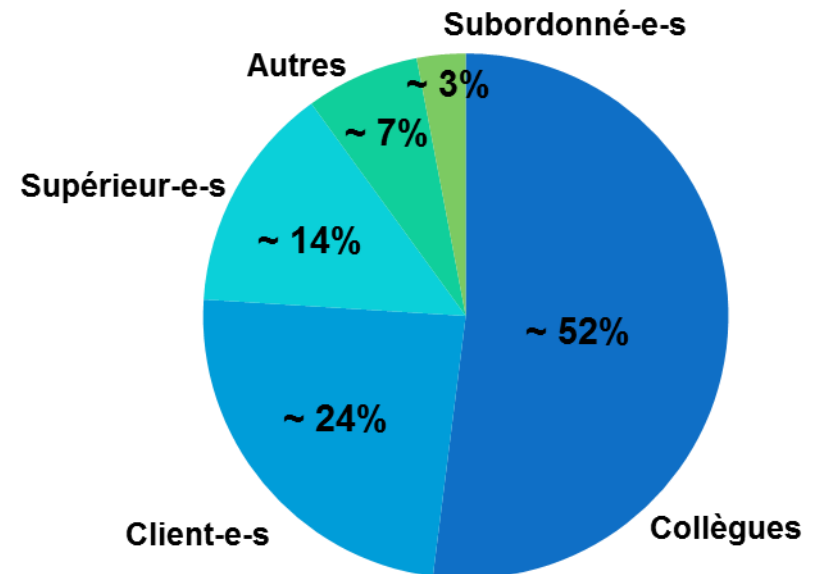
Die Täter/innen

➤ Profil

Weibliche Opfer



Männliche Opfer



Pflichten Arbeitgeber/in

—

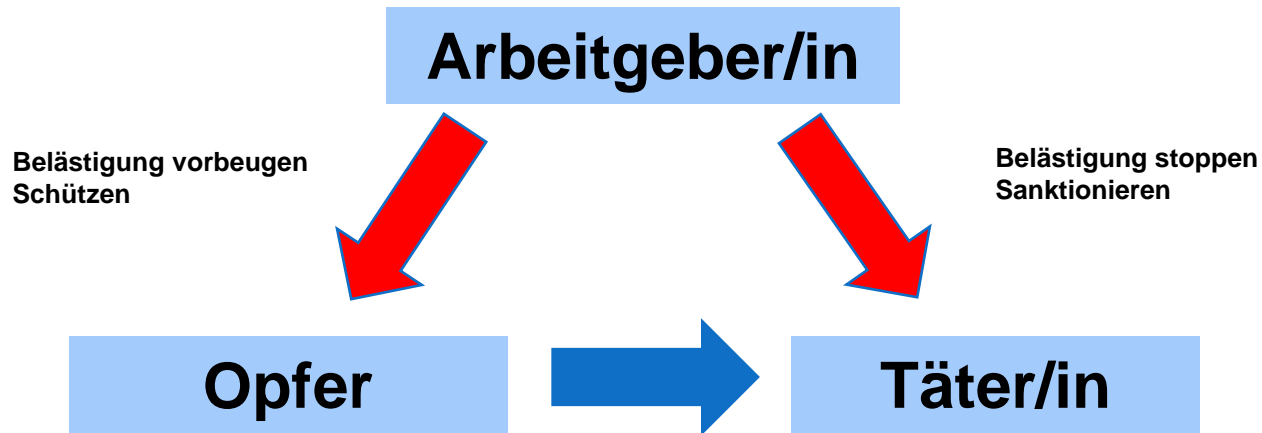


Pflichten Arbeitgeber/in

Die Arbeitgeberschaft muss dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen die Würde der Mitarbeitenden wahren und sie vor Angriffen durch Vorgesetzte, Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen oder Drittpersonen (Kundschaft, Gästen, Lieferantinnen/Lieferanten, Patientinnen/Patienten usw.) schützen.

Pflichten Arbeitgeber/in



Das Diskriminierungsverbot nach Art. 3 GIG richtet sich ausschliesslich an die arbeitgebenden Institutionen.

Pflichten Arbeitgeber/in

Die Arbeitgeberschaft steht in Sachen sexuelle Belästigung gleich doppelt in der Pflicht:

➤ Sexueller Belästigung vorbeugen

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen sich für ein belästigungsfreies Klima in ihrem Betrieb stark machen.

➤ Die sexuelle Belästigung stoppen und das Opfer schützen

Wenn der Verdacht auf sexuelle Belästigung besteht oder ein Fall von sexueller Belästigung auftritt, muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber eingreifen (Bsp.: es zirkuliert sexistisches Material oder eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ist die Zielscheibe abwertender Sprüche und Witze).

Pflichten Arbeitgeber/in

➤ Präventive Massnahmen

- Ein Dokument erstellen, das folgende Elemente enthält:
 - Grundsatzklärung
 - Definition von sexueller Belästigung
 - Unterstützungsangebot für Belästigte
 - Aussage, wonach belästigende Personen mit Sanktionen von Seiten der Arbeitgeberschaft zu rechnen haben
- Mündliche oder schriftliche Information
- Wiederholte Verbreitung der Information
- Bezeichnung von Ansprechpersonen

Pflichten Arbeitgeber/in

- **Die Pflicht, der sexuellen Belästigung ein Ende zu setzen**
 - Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, einem ihnen bekannten Fall von sexueller Belästigung ein Ende zu setzen.
 - ⚠ Angesichts ihrer gesteigerten Treuepflicht sind die Amtsleiterinnen und Amtsleiter verpflichtet, der Direktion ihnen bekannte Fälle von sexueller Belästigung melden.
 - Die Arbeitgeberschaft muss rasch eingreifen und den Sachverhalt ermitteln.
 - ⚠ Sie muss Massnahmen zur Unterbindung der Belästigung und zum Schutz der Opfer treffen, und zwar bevor das Ergebnis der internen Abklärung oder des Gerichtsverfahrens vorliegt (dafür sorgen, dass sich das Verhalten nicht wiederholt und entsprechende Sanktionen aussprechen usw.).

Pflichten Arbeitgeber/in

➤ Gut zu wissen

- Gemäss Art. 10 GIG ist es der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber verboten, den Arbeitsvertrag einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers, die/der sich wegen sexueller Belästigung beschwert hat, zu kündigen.
- Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer sind während des ganzen Verfahrens (im Betrieb und vor Gericht), während des Schlichtungsverfahrens und bis sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens gegen Kündigung geschützt.

Im Falle einer Entlassung muss die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsvertrages unbedingt vor Ablauf der Kündigungsfrist anfechten.

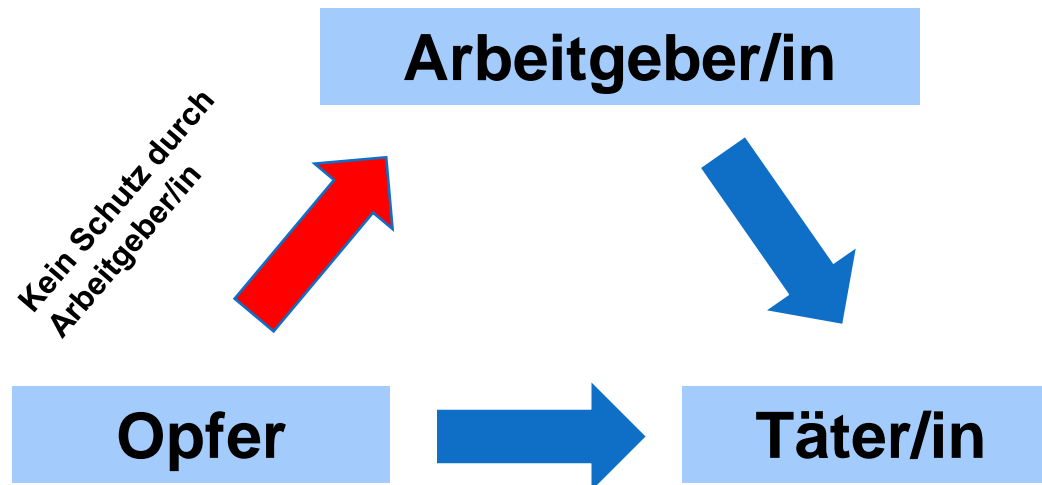
Pflichten Arbeitgeber/in

➤ Wieso Massnahmen getroffen werden sollten

- Sexuelle Belästigung führt oft zu Entlassungen oder Kündigungen; dadurch entstehen nicht nur Kosten, sondern es gehen auch wichtige Erfahrungen verloren.
- Stellt ein Gericht sexuelle Belästigung fest, entstehen der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber weitere Kosten: Anwaltshonorare, Gerichtskosten, Entschädigungen (in der Höhe von bis zu sechs Monatslöhnen) sowie allfällige Genugtuungs- und Schadenersatzforderungen.

Pflichten Arbeitgeber/in

- **Rechtliche Schritte gegen die Arbeitgeberin/ den Arbeitgeber**



Kommt die Arbeitgeberschaft ihren Pflichten nicht nach, kann sie zu Entschädigungszahlungen in Höhe von bis zu 6 Monatslöhnen verpflichtet werden, ausser sie kann beweisen, dass sie Massnahmen getroffen hat, die zur Verhinderung oder Unterbindung sexueller Belästigungen angemessen sind und die ihr billigerweise zugemutet werden können.

Umgang mit sexueller Belästigung beim Staat Freiburg



Umgang mit sexueller Belästigung beim Staat Freiburg

➤ Umsetzung

Die Verordnung über Mobbing, sexuelle Belästigung und zwischenmenschliche Probleme am Arbeitsplatz (MobV) gilt für das gesamte Personal, das dem Gesetz über das Staatspersonal (StPG) unterstellt ist, sowie für alle Lernenden und Praktikantinnen/Praktikanten.

Umgang mit sexueller Belästigung beim Staat Freiburg

➤ Ein verwaltungsinternes Verfahren

Die MobV sieht ein verwaltungsinternes Verfahren vor, das unabhängig von einem gerichtlichen Verfahren stattfindet und in zwei separaten Phasen abläuft:

- informelle Phase (Beratung, Unterstützung, Mediation)
- formelle Phase (Untersuchung, Untersuchungsbericht, Entscheid, Rekurs)

Umgang mit sexueller Belästigung beim Staat Freiburg

➤ Das informelle Verfahren

Die betroffene Person soll Gehör finden und ihre eigenen Ressourcen zur Bewältigung der bestehenden Probleme reaktivieren können. Es können vorgeschlagen werden:

- Massnahmen auf individueller Ebene
- Informationen und Beratung in Bezug auf die Rechte
- Mediation
- Einschalten einer Rechtsanwältin/eines Rechtsanwaltes

 Nach unseren Erfahrungen kann in «weniger schlimmen» Fällen allenfalls eine Mediation in Erwägung gezogen werden.

Umgang mit sexueller Belästigung beim Staat Freiburg

➤ Das informelle Verfahren – die Vertrauenspersonen

- Die informellen Gesuche werden von den dem POA zugewiesenen Vertrauenspersonen des «Espace Gesundheit-Soziales» bearbeitet
- Sie können alleine handeln, solange ihre Schritte keine konkreten Vorschläge beinhalten
- Sie unterliegen dem Amtsgeheimnis und dem Vertraulichkeitsprinzip
- Im Einvernehmen mit den Betroffenen können sie eine Mediation in die Wege leiten
- In Zusammenarbeit mit dem GFB informieren sie das Personal über das Thema sexuelle Belästigung

Bei sexueller Belästigung informieren die Vertrauenspersonen die Betroffenen systematisch über die Möglichkeit einer juristischen Beratung durch das GFB, juristische Expertin auf dem Gebiet der sexuellen Belästigung und des GIG.

Umgang mit sexueller Belästigung beim Staat Freiburg

➤ Das formelle Verfahren

Das formelle Verfahren ist ein Untersuchungs- und Ermittlungsverfahren zur Klärung des Sachverhalts und zur Bestimmung, ob sexuelle Belästigung vorliegt.

⚠ Erlangen Vorgesetzte in irgendeiner Art Kenntnis von einem Fall sexueller Belästigung, so wird automatisch ein formelles Verfahren eröffnet.

Das formelle Verfahren richtet sich nach dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG); die Bestimmungen des StPG und die besonderen Garantien nach GIG bleiben vorbehalten.

Umgang mit sexueller Belästigung beim Staat Freiburg

➤ Das formelle Verfahren

- Für die Durchführung des formellen Verfahrens ist die Anstellungsbehörde zuständig, es kann aber auch eine andere Person damit beauftragt werden, namentlich eine juristische Beraterin bzw. ein juristischer Berater.
- Die Anstellungsbehörde kann auch externe Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte damit beauftragen, die auf einer vom Staat zur Verfügung gestellten Liste aufgeführt sind. In diesem Fall muss es sich um eine andere Person handeln als diejenige, welche die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im informellen Verfahren ausgewählt hatte.



Die Behörde, die das formelle Verfahren leitet, arbeitet auf juristischer Ebene in jedem Fall mit dem GFB zusammen.

Umgang mit sexueller Belästigung beim Staat Freiburg

➤ Das formelle Verfahren

➤ Entscheid der Anstellungsbehörde

Auf Grundlage des Berichts der für die Durchführung des formellen Verfahrens zuständigen Behörde entscheidet die Anstellungsbehörde, **ob sexuelle Belästigung vorliegt** – in diesem Fall werden Massnahmen zu deren Unterbindung getroffen – **oder nicht**.

- Gegen diesen Entscheid kann beim Kantonsgericht Rekurs eingereicht werden. Die Schlichtungskommission für die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben kann ersucht werden, zu einer Beschwerde gegen einen Entscheid Stellung zu nehmen.
- Der Entscheid des Kantonsgericht kann mit Beschwerde beim Bundesgericht angefochten werden.

Umgang mit sexueller Belästigung beim Staat Freiburg

➤ Das formelle Verfahren

➤ Sanktionen gegen die Täterin/den Täter

Mögliche arbeitsrechtliche (d. h.: die Stelle betreffende) Sanktionen:

- Verwarnung
- Versetzung
- vorübergehende Freistellung ohne Lohn
- Entlassung
- fristlose Kündigung aufgrund schweren Verschuldens
- usw.

Umgang mit sexueller Belästigung beim Staat Freiburg

➤ Das formelle Verfahren

➤ Die kantonale Schlichtungskommission für die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben

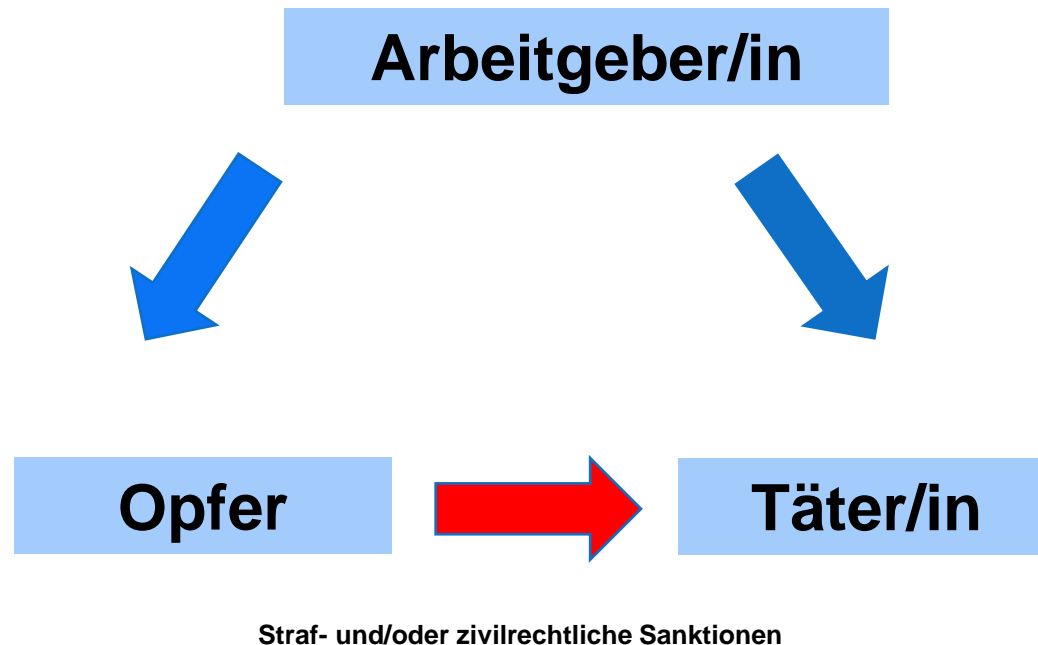
- Sie besteht aus einer vorsitzenden Person, einer Stellvertretung, vier Beisitzenden und vier stellvertretenden Beisitzenden. Zwei Beisitzerinnen oder Beisitzer vertreten die Arbeitgebenden, eine oder einer die Arbeitnehmenden und eine oder einer die Frauenorganisationen.
- Die Kommission verhandelt unter der Leitung einer vorsitzenden Person mit vier Beisitzenden, nämlich zwei Frauen und zwei Männern.
- Das Sekretariat wird vom Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen geführt.

Straf- und zivilrechtliche Sanktionen



Straf- und zivilrechtliche Sanktionen

- Rechtliche Schritte gegen die belästigende Person



Straf- und zivilrechtliche Sanktionen

➤ Rechtliche Schritte gegen die belästigende Person

Zwei Arten von Massnahmen:

➤ ***Strafrechtliche Massnahmen***

Bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft Strafanzeige gegen die Täterin/den Täter erstatten

➤ ***Zivilrechtliche Massnahmen***

Die belästigende Person durch eine Klage auf Unterlassung oder auf Feststellung der Widerrechtlichkeit der sexuellen Belästigung zivilrechtlich belangen und Schadenersatz sowie Genugtuung fordern (Art. 28ff. ZGB und Art. 49ff. OR).

Straf- und zivilrechtliche Sanktionen

➤ Strafrechtliche Sanktionen

Je nach Schwere der begangenen Tat, muss die Täterin oder der Täter mit noch schwereren Strafen rechnen. Dies ist namentlich der Fall bei:

- sexueller Nötigung (Art. 189 StGB)
- Vergewaltigung (Art. 190 StGB)
- Ausnützung der Notlage (Art. 193 StGB)
- Exhibitionismus (Art. 194 StGB)
- Pornografie (Art. 197 StGB)
- sexuellen Belästigungen (Art. 198 StGB)

Straf- und zivilrechtliche Sanktionen

➤ Zivilrechtliche Sanktionen

Die Täterin oder der Täter muss den Schaden wieder gut machen durch Zahlung:

- von Schadenersatz (Art. 28ff ZGB)
- einer Geldsumme als Genugtuung (Art. 49ff OR)

Literatur

➤ Arbeitgeber/innen

