

Gutes Betriebsklima

**Massnahmen zur Verhinderung von
sexueller Belästigung und Mobbing**

Inhalt

Kontakt

Arbeitgeber Zürich VZH
Löwenstrasse 11
8001 Zürich
+41 44 267 40 30
info@vzh.ch
vzh.ch

Kaufmännischer Verband Zürich
Pelikanstrasse 18
8001 Zürich
+41 44 211 33 22
info@kfmv-zuerich.ch
kfmv.ch/zuerich

Impressum

Verfasst und herausgegeben
von Arbeitgeber Zürich VZH
in Zusammenarbeit mit
Kaufmännischer Verband Zürich

© 2022
Alle Rechte vorbehalten

Gutes Betriebsklima	3
Die Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden	3
Sexuelle Belästigung	3
Was ist unter sexueller Belästigung zu verstehen?	3
Welches sind die Risiken der Arbeitgebenden?	3
Mobbing	4
Was ist unter Mobbing zu verstehen?	4
Welches sind die Risiken der Arbeitgebenden?	4
Prävention	5
Was haben Arbeitgebende vorzukehren?	5
Empfehlungen	6
Weitere Informationen	6
Mustervorlage für Ihren Betrieb	7

Gutes Betriebsklima

Unzufriedenheit und Spannungen am Arbeitsplatz wirken sich negativ auf die Zusammenarbeit und die Produktivität der Mitarbeitenden aus.

Daher liegt ein gutes Betriebsklima im Interesse aller Arbeitgebenden. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für gute Arbeitsbedingungen umfassen auch die Verpflichtung der Arbeitgebenden, zur Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing geeignete Massnahmen zu treffen.

Die Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden

Arbeitgebende sind gesetzlich verpflichtet, die Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden zu achten und zu schützen, auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen (Art. 328 OR).

Sie haben geeignete Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden zu treffen (Art. 6 ArG) und müssen insbesondere dafür sorgen, dass ihre Mitarbeitenden nicht sexuell belästigt werden (Art. 328 OR, Art. 4 GIG).

Sexuelle Belästigung

Was ist unter sexueller Belästigung zu verstehen?

Als sexuelle Belästigung gilt grundsätzlich jedes Verhalten mit sexuellem Bezug bzw. jedes Verhalten aufgrund der Geschlechterzugehörigkeit, welches von einer Seite unerwünscht ist und/oder eine Person in ihrer Würde verletzt (Art. 4 GIG). Dazu gehören:

- aufdringliche Blicke,
- anzügliche oder sexistische Bemerkungen oder Witze,
- das Präsentieren von pornographischem Material,
- unerwünschte Körperkontakte (auch scheinbar zufällige Berührungen),
- unerwünschte Annäherungen (auch schriftlich, telefonisch oder elektronisch).

Entscheidend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern vielmehr wie das Verhalten bei der betroffenen Person ankommt (d.h. ob sie diese als erwünscht oder unerwünscht empfindet bzw. empfinden durfte). Bei Abhängigkeitsverhältnissen (vor allem bei Lernenden) gilt zu beachten, dass ein Verhalten trotz Billigung oder gar Einwilligung der betroffenen Person in der Würde verletzend und damit eine sexuelle Belästigung sein kann. Die Handlung kann sich während und ausserhalb der Arbeitszeit ereignen und von Mitarbeitenden, aber auch Geschäftspartnern wie Lieferanten oder Kunden ausgehen. Sowohl Frauen wie auch Männer können betroffen sein und/oder belästigen.

Welches sind die Risiken der Arbeitgebenden?

Werden Mitarbeitende bei der Arbeit sexuell belästigt, so können sie von ihren Arbeitgebenden eine Entschädigung verlangen, sofern die Arbeitgebenden nicht nachweisen können, dass sie Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigungen getroffen haben, welche nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und ihnen billigerweise zugemutet werden konnten (Art. 5 Abs. 3 GIG). Die Entschädigung wird vom Gericht unter Würdigung aller Umstände festgesetzt und beläuft sich auf bis zu sechs Durchschnittsmonatslöhne. Vorbehalten bleiben Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung.

Arbeitgebende sind sodann in ihrem Kündigungsrecht eingeschränkt, indem sie einer belästigten Person, welche eine innerbetriebliche Beschwerde erhebt oder die Schlichtungsbehörde bzw. das Gericht anruft,

während der Dauer des Verfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus nicht ohne begründeten Anlass kündigen können (Art. 10 GIG).

Sexuelle Belästigungen beeinträchtigen das Betriebsklima und gefährden damit die Zufriedenheit, Zusammenarbeit und Produktivität der Mitarbeitenden. Allfällige damit verbundene Stellenwechsel führen zu Umtrieben und Mehrkosten für die Arbeitgebenden. Nicht zuletzt können Vorkommnisse und Verfahren im Zusammenhang mit sexueller Belästigung bei Arbeitgebenden auch zu Reputationseinbussen führen.

Mobbing

Was ist unter Mobbing zu verstehen?

Als Mobbing gelten systematische oder wiederholte feindselige Handlungen von einer oder mehreren Personen gegen eine andere Person an ihrem Arbeitsplatz, welche über einen längeren Zeitraum hinweg erfolgen. Die Handlungen können:

- im Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation stehen (ständige Kontrolle, Schikanieren durch administrativen Aufwand oder Übertragung zu schwieriger, zu einfacher, absurder, sinnloser oder überhaupt keiner Aufgaben),
- durch soziale Isolation entstehen (Kommunikationsmöglichkeiten einschränken oder verhindern, keine Informationen teilen, nicht ansprechen, willkürliche Bürozuweisung) oder
- auf die physische oder psychische Integrität des Opfers abzielen (körperliche Gewalt androhen oder anwenden, über Privatleben des Opfers spotten, mentale Gesundheit in Frage stellen, Gerüchte in Umlauf setzen, beschimpfen).

Nicht jeder Konflikt ist Mobbing. Die Schlüsselemente des Mobbing sind (i) persönliche Angriffe von einem oder mehreren Arbeitskollegen, Vorgesetzten oder Untergebenen, die (ii) wiederholt über einen längeren Zeitraum erfolgen und (iii) zu Stress und/oder Krankheit führen.

Welches sind die Risiken der Arbeitgebenden?

Mobbing oder auch schon Mobbing-Verdachtsmomente führen zu negativen Auswirkungen auf das Betriebsklima und einer Belastung für den Betrieb. Gemobbte Mitarbeitende fühlen sich bei der Arbeit oft schlechter, sind daher weniger produktiv oder fehlen häufiger am Arbeitsplatz. Arbeitgebende sind möglicherweise in ihrem Kündigungsrecht eingeschränkt. Eine Kündigung wegen Leistungseinbussen, welche sich als Folge von Mobbing erweisen, kann missbräuchlich sein, wenn die oder der Arbeitgebende das Mobbing nicht verhindert oder nicht rechtzeitig Abhilfe schaffte. Weiter kann es aufwändig und zeitintensiv sein, eine betroffene Person wieder in ihr berufliches Umfeld zu integrieren.

Gemobbte Mitarbeitende können sodann beim zuständigen Arbeitsinspektorat Anzeige erstatten und/oder gegen die oder den Arbeitgebenden Klage wegen Verletzung der Fürsorgepflichten nach Art. 328 OR und/oder Art. 6 ArG erheben. Arbeitgebende werden gegebenenfalls zur Zahlung von Schadenersatz und Genugtuung verpflichtet, wenn ein betriebsinternes Konfliktmanagement fehlte. Solche Verfahren können für Arbeitgebende aufwändig und reputationsschädigend sein.

Prävention

Was haben Arbeitgebende vorzukehren?

Arbeitgebende sind verpflichtet, Massnahmen gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sowie Mobbing zu treffen.

Zu den wirksamsten Massnahmen gegen sexuelle Belästigung und Mobbing gehören die Pflege der Unternehmenskultur und eine entsprechende Schulung der Führungskräfte. Arbeitgebende haben insbesondere auch im Hinblick auf die Prävention von Mobbing für eine klare und transparente Organisation zu sorgen, in welcher Kompetenzen eines jeden Mitarbeitenden möglichst klar definiert und abgegrenzt sind.

Weitere erforderliche Massnahmen gegen Mobbing und sexuelle Belästigung umfassen:

Information: Arbeitgebende haben alle Mitarbeitenden (z.B. mittels eines Merkblatts und/oder Workshops) darüber zu informieren, (i) dass sexuelle Belästigungen und Mobbing in ihrem Betrieb nicht geduldet werden, (ii) was als sexuelle Belästigung und Mobbing zu verstehen ist und (iii) wohin sich eine betroffene Person wenden kann, ohne Repressalien befürchten zu müssen. Es empfiehlt sich auch, (iv) über die Sanktionen gegen Verstösse zu informieren. Diese Information und Sensibilisierung muss nachhaltig sein (d.h. mehrmals oder laufend erfolgen).

Intervention: Wenn Arbeitgebende von einer möglichen sexuellen Belästigung oder von einer möglichen Mobbinghandlung Kenntnis erhält, hat sie der Beschwerde oder dem Verdacht nachzugehen und die Vorkommnisse zu untersuchen. Vorgesetzte sind im Rahmen ihrer Führungsverantwortung besonders verpflichtet, bei Belästigungen von Mitarbeitenden und bei Mobbinghandlungen einzuschreiten und entsprechende Beschwerden ernst zu nehmen. Auch Personalverantwortliche

müssen Beschwerden oder Verdachtsmomenten aktiv nachgehen. Zu beachten ist dabei sowohl von Vorgesetzten wie auch Personalverantwortlichen, dass gegenüber Lernenden eine erhöhte Fürsorgepflicht besteht. Wichtig ist darüber hinaus, dass alle Mitarbeitenden sich gegen sexuelle Belästigungen und Mobbing nach Möglichkeit aktiv wehren, bei Beobachtungen intervenieren sowie belästigte oder gemobbte Mitarbeitende unterstützen.

Anlaufstelle: Es empfiehlt sich, eine interne oder externe Vertrauensperson zu bezeichnen, an welche sich betroffene Mitarbeitende wenden können. Diese Person muss vertrauenswürdig, unparteiisch und verschwiegen sein. Bei einer betriebsinternen Anlaufstelle ist es empfehlenswert, dass die betreffende Person ausserhalb der üblichen Hierarchie steht, damit das erforderliche Mass an Unabhängigkeit und Vertraulichkeit gegeben ist. Von Vorteil ist es, wenn sowohl eine weibliche als auch eine männliche Person bezeichnet werden. Unerlässlich ist es, die Vertrauensperson auf ihre Aufgabe vorzubereiten.

Verfahren bei Vorkommnissen: Die belästigte oder gemobbte Person wendet sich mit Vorteil zunächst an die von der oder dem Arbeitgebenden bezeichnete Vertrauensperson. Die Vertrauensperson hört die belästigte oder gemobbte Person an. Sie zeigt Handlungsmöglichkeiten und deren Konsequenzen für die belästigte oder gemobbte Person auf und versucht – wenn von der betroffenen Person gewünscht – auf dem Gesprächsweg eine informelle Lösung zu finden. Wenn sich die belästigte oder gemobbte Person (oder auf deren ausdrücklichen Wunsch die Vertrauensperson) an eine/n Vorgesetzte/n oder Personalverantwortliche/n wendet oder wenn die oder der Arbeitgebende auf anderem Wege von einer möglichen sexuellen Belästigung oder Mobbinghandlung Kenntnis erhält, hat die oder der Arbeitgebende die Vorkommnisse rasch zu untersuchen (d.h. Befragungen der belästigten oder gemobbten und der beschuldigten Personen sowie allfälliger Zeugen durchzuführen und die Ergebnisse schriftlich festzuhalten), allenfalls durch Beizug einer externen Fachperson. Gestützt auf die dadurch gewonnenen Erkenntnisse hat die oder der Arbeitgebende geeignete und angemessene

Sanktionen zu ergreifen. Diese können von einer Entschuldigung seitens der belästigenden oder mobbenden Person/en über eine Verwarnung bis hin zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der belästigenden oder mobbenden Person/en reichen. Kann betriebsintern keine Lösung gefunden werden, kann im Falle einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz die kantonale Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz angerufen werden, welche ihrerseits zwischen den betroffenen Parteien zu vermitteln versucht. Sodann steht es der belästigten Person jederzeit offen, eine gerichtliche Klage gestützt auf das Gleichstellungsgesetz zu erheben.

Empfehlungen

Falls Sie in Ihrem Betrieb nicht bereits schon konkrete Massnahmen und Verfahren zur Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing eingeführt haben, empfehlen wir die folgenden drei Schritte:

1. Kommunikation. Wir raten Ihnen zu einer schriftlichen Kommunikation an alle Mitarbeitenden, in der die Begriffe sexuelle Belästigung und Mobbing definiert werden, Sie als Arbeitgebende dagegen Stellung beziehen und über die betriebsintern vorgesehenen Verfahren und drohenden Sanktionen informieren.

Hinweis: Wir haben diesem Merkblatt ein Muster für eine betriebsinterne Kommunikation angefügt, welches Sie als Arbeitsgrundlage oder Vorlage nutzen können.

2. Sensibilisierung. Zu den wirksamsten präventiven Massnahmen gehören die Pflege der Unternehmenskultur, die Schulung der Führungskräfte sowie das Aufsetzen einer klaren Struktur und einer transparenten Organisation. In diesem Sinne sind alle Mitarbeitenden mit Führungs- und/oder Personalaufgaben auf ihre Verantwortung im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Mobbing zu sensibilisieren und zu schulen. Sie sind darüber aufzuklären, dass sie für eine gute Arbeitsatmosphäre zu sorgen haben, gegen sexuelle Belästigungen und Mobbing einzuschreiten sowie entsprechende Beschwerden ernst zu nehmen und aktiv weiterzuverfolgen haben.

3. Vertrauensperson für sexuelle Belästigung und Mobbing. Wir empfehlen Ihnen, eine interne oder externe Vertrauensperson zu bezeichnen, welche Mitarbeitenden, die sich sexuell belästigt oder gemobbt fühlen, in einem informellen und vertraulichen Rahmen Unterstützung anbietet. Wichtig ist, dass die betreffende Person über das erforderliche Mass an Unabhängigkeit verfügt, was oft für eine externe Vertrauensperson spricht. Unerlässlich ist es, die entsprechende Person auf ihre Aufgabe vorzubereiten.

Weitere Informationen

Dieses Merkblatt und die folgende Mustervorlage für Ihren Betrieb finden Sie auf unseren Webseiten vzh.ch und kfmv.ch/zuerich. Weitere Informationen sind bei den folgenden Stellen erhältlich:

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
www.seco.admin.ch

Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Mann und Frau EBG
www.sexuellebelaestigung.ch

Fachstelle für Gleichstellung für Mann und Frau (für den Kanton Zürich)
www.gleichstellung.zh.ch

Fachstelle für Gleichstellung (für die Stadt Zürich)
www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung
www.belaestigt.ch

Kantonale Schlichtungsbehörden:
Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz (für den Kanton Zürich)
www.schlichtungsbehoerde-glg-zh.ch

Mustervorlage Merkblatt

«Sexuelle Belästigung und Mobbing»

Grundsatz

Alle Mitarbeitenden haben ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz und damit ein Recht auf Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing. Arbeitgebende sind gesetzlich verpflichtet, alle nach der Erfahrung notwendigen, angemessenen und zumutbaren Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit, Gesundheit sowie der sexuellen Integrität und Intimsphäre ihrer Mitarbeitenden zu treffen.

Definition Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt grundsätzlich jedes Verhalten mit sexuellem Bezug bzw. jedes Verhalten aufgrund der Geschlechterzugehörigkeit, welches von einer Seite unerwünscht ist und/oder die betroffene Person in ihrer Würde verletzt. Dazu gehören unter anderem:

- aufdringliche Blicke,
- anzügliche oder sexistische Bemerkungen oder Witze,
- das Präsentieren von pornographischem Material,
- unerwünschte Körperkontakte (auch scheinbar zufällige Berührungen),
- unerwünschte Annäherungen (auch schriftlich, telefonisch oder elektronisch/digital).

Entscheidend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern vielmehr wie das Verhalten bei der betroffenen Person ankommt (d.h. ob sie diese als erwünscht oder unerwünscht empfindet bzw. empfinden durfte). Insbesondere bei Lernenden gilt zu beachten, dass ein Verhalten trotz Billigung oder gar Einwilligung der betroffenen Person in der Würde verletzend und damit eine sexuelle Belästigung sein kann.

Die Handlung kann sich während und ausserhalb der Arbeitszeit ereignen und von Mitarbeitenden, aber auch Geschäftspartnern wie Lieferanten oder Kunden ausgehen. Sowohl Frauen wie auch Männer können betroffen sein und/oder belästigen.

Definition Mobbing

Als Mobbing gelten systematische oder wiederholte feindselige Handlungen gegen eine Person an ihrem Arbeitsplatz. Die Handlungen können:

- im Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation stehen (ständige Kontrolle, Schikanieren durch administrativen Aufwand oder Übertragung zu schwieriger, zu einfacher, absurder, sinnloser oder überhaupt keiner Aufgaben),
- durch soziale Isolation entstehen (Kommunikationsmöglichkeiten einschränken oder verhindern, keine Informationen teilen, nicht ansprechen, willkürliche Bürozureilung) oder
- auf die physische oder psychische Integrität des Opfers abzielen (körperliche Gewalt androhen oder anwenden, über Privatleben des Opfers spotten, mentale Gesundheit in Frage stellen, Gerüchte in Umlauf setzen, beschimpfen).

Nicht jeder Konflikt ist Mobbing. Die Schlüsselemente des Mobbing sind (i) persönliche Angriffe von einzelnen oder mehreren Mitarbeitenden, Vorgesetzten oder Untergebenen, die (ii) wiederholt über einen längeren Zeitraum erfolgen und (iii) zu Stress und/oder Krankheit führen.

Regelung

Sexuelle Belästigungen und Mobbing werden in unserem Betrieb in keiner Weise toleriert. Belästigungen und Mobbinghandlungen sind zu unterlassen und werden sanktioniert (mit Verwarnung bis hin zur fristlosen Kündigung).

Wenn Mitarbeitende sich sexuell belästigt oder gemobbt fühlen, dürfen und sollen sie sich nach Möglichkeit wehren und den belästigenden und mobbenden Personen unmissverständlich mitteilen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist.

Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, gegen sexuelle Belästigungen und Mobbing zu intervenieren und belästigte und gemobbte Personen zu unterstützen. Dabei sind die Wünsche der belästigten oder gemobbten Person zu respektieren und unwillkommene Einmischungen zu vermeiden. Unbegründete und wissentlich falsche Anschuldigungen können zu Sanktionen führen.

Vorgesetzte sind im Rahmen ihrer Führungsverantwortung besonders verpflichtet, gegen Belästigungen ihrer Mitarbeitenden und gegen Mobbing einzuschreiten und entsprechende Beschwerden ernst zu nehmen. Auch Personalverantwortliche müssen aktiv

Beschwerden und Verdachtsmomenten nachgehen. Zu beachten ist dabei, dass gegenüber Lernenden eine erhöhte Fürsorgepflicht besteht.

Vorgehen

1. Die belästigte oder gemobbte Person wendet sich mit Vorteil zunächst an die unten genannte Vertrauensperson für sexuelle Belästigung und Mobbing. Die Vertrauensperson hört die belästigte oder gemobbte Person an und hilft auf Wunsch der belästigten oder gemobbten Person, die notwendigen Schritte einzuleiten.
2. Die belästigte oder gemobbte Person kann sich jederzeit an eine/n Vorgesetzte/n oder Personalverantwortliche/n wenden. Vorgesetzte und Personalverantwortliche sind verpflichtet, die Vorkommnisse abzuklären und Gespräche mit allen Seiten aufzunehmen, allenfalls unter Beizug einer externen Fachperson.
3. Belästigende oder mobbende Personen haben mit Sanktionen zu rechnen (z.B. Verwarnung, ordentliche oder fristlose Entlassung).

Vertrauensperson

Betroffene Mitarbeitende können sich an folgende Vertrauensperson/en wenden:

Die Vertrauensperson hört die betroffene Person an, zeigt Handlungsmöglichkeiten und deren Konsequenzen für die betroffene Person auf und hilft auf deren Wunsch die notwendigen Schritte einzuleiten.

Die Vertrauensperson ist zu absoluter Verschwiegenheit verpflichtet. Sie spricht das Vorgehen mit der belästigten oder gemobbten Person ab. Information von Dritten und Kontaktnahme mit belästigenden oder mobbenden Personen erfolgen nur mit dem ausdrücklichen Einverständnis der betroffenen Person.

Die Vertrauensperson steht auch Zeugen von sexueller Belästigung und Mobbing als Ansprechperson zur Verfügung.

Hinweis: Dieses Merkblatt ist allen Mitarbeitenden zur Kenntnis zu bringen und dessen Erhalt evtl. auch unterschriftlich bestätigen zu lassen.