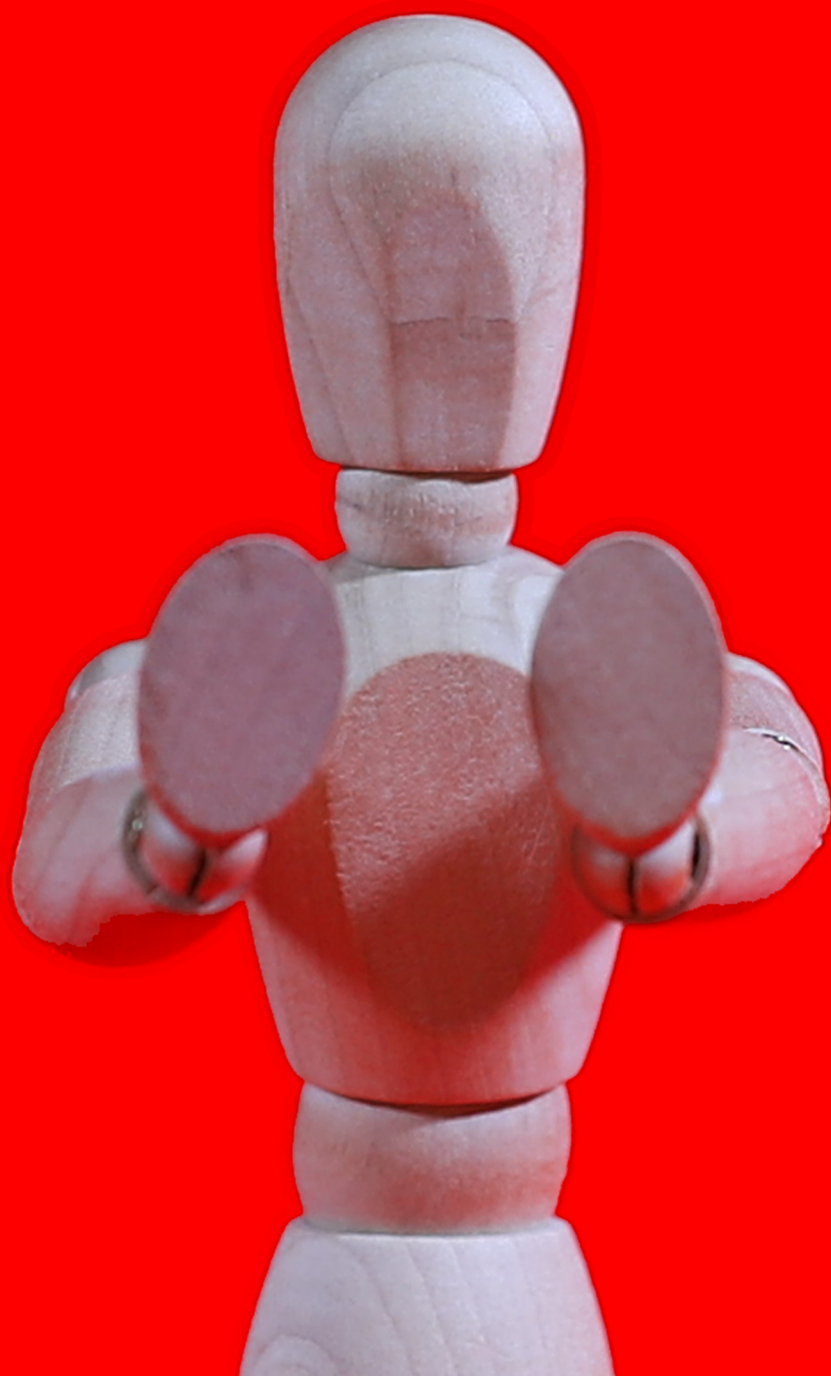


Prävention und Behandlung von Fällen sexueller Belästigung in der Bundesverwaltung

EPA 2020



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössisches Personalamt EPA

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
1 Definition	4
2 Ziele und Geltungsbereich	5
3 Prävention	6
4 Behandlung von Fällen sexueller Belästigung	7
5 Sanktionen.....	9
Anhänge	10
Anhang 2 Beratung für Betroffene	13
Anhang 3 Informelle Vorgehen	14
Anhang 4 Formelle Verfahren	15
Anhang 5 Gerichtliche Verfahren	16
Kontakt und Information	18

Einleitung

Sexuelle Belästigung ist in der Bundesverwaltung verboten und wird in keinem Fall geduldet.

Der Bundesrat als Arbeitgeber sorgt dafür, dass die Rechte und Freiheiten der einzelnen Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz respektiert werden.

Sexuelle Belästigung ist eine Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und stellt eine Verletzung der Persönlichkeit dar. Die Folgen sind für die Betroffenen und für den Betrieb schwerwiegend. Sexuelle Belästigung stellt ein diskriminierendes Verhalten nach Artikel 4 des Gleichstellungsgesetzes (SR 151.1) und eine strafbare Handlung nach den Artikeln 187-200 des Schweizerischen Strafgesetzbuches (SR 311.0) dar.

Die Bundesverwaltung handelt im Einklang mit den Gesetzen und Vorschriften, namentlich:

- dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Art. 4 und 5; SR 151.1),
- dem Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Art. 6; SR 822.11),
- dem Bundespersonalgesetz (Art. 4; SR 172.220.1),
- der Bundespersonalverordnung (Art. 6 und 9; SR 172.220.111.3),
- dem Schweizerischen Zivilgesetzbuch (SR 210) und dem Schweizerischen Strafgesetzbuch (SR 311.0).

Vorgesetzte und HR-Personal sind verpflichtet, bei sexueller Belästigung einzugreifen.

Die Informationen im Dokument «Prävention und Behandlung von Fällen sexueller Belästigung in der Bundesverwaltung» gelten für die Bundesverwaltung. Sie zeigen auf, wie bei sexueller Belästigung vorzugehen ist. Das Dokument geht kurz auf die drei Säulen ein, auf denen die Politik gegen sexuelle Belästigung beruht. Die Anhänge enthalten einen Überblick über das Vorgehen zur Lösung von Fällen sexueller Belästigung.

Das Dokument ist nicht abschliessend. Bei sexueller Belästigung wird empfohlen, sich an eine Fachstelle zu wenden.

1 Definition

Sexuelle Belästigung hängt von der Situation und von der Art und Weise ab, wie die betroffene Person das Verhalten der anderen Person erlebt. Sexuelle Belästigung äussert sich im Allgemeinen in nicht erwünschten Worten, Taten oder Gesten sexistischer Art oder mit sexuellem Bezug.

Rechtlich wird sexuelle Belästigung wie folgt definiert:

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. 4 GIG).

Formen sexueller Belästigung sind unter anderem:

- anzügliche und peinliche Bemerkungen sexueller Natur über das Äussere oder sexuelles Verhalten im Privatleben;
- aufdringliche, anzügliche Blicke;
- obszöne Äusserungen, sexistische Sprüche und Witze;
- das Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen oder Verschicken (auch elektronisch) von sexistischem oder pornografischem Material;
- unerwünschte Körperkontakte;
- Bedrängung durch unerwünschte Einladungen;
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen;
- Nachstellen innerhalb und ausserhalb des Betriebs;
- sexuelle Übergriffe, im Extremfall Vergewaltigung, körperliche Gewalt usw.

Wenn Sie nicht sicher sind, wenden Sie sich an die Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB), an die Vertrauensstelle für das Bundespersonal und die Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz:

[InfoPers](#): Sozialberatung , Vertrauensstelle

Internet: [Schlichtungskommission](#)

Die PSB ist eine spezialisierte Beratungsstelle, die allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Sie begleitet Betroffene auf Wunsch bei jedem Vorgehen. Die PSB steht auch HR-Diensten und Vorgesetzten offen.

2 Ziele und Geltungsbereich

Die Politik der Bundesverwaltung gegen sexuelle Belästigung beruht auf den drei Säulen:

- Prävention (Verhaltenskodex, Information);
- Behandlung von Fällen sexueller Belästigung (Vorgehen, Rollen, Hilfsmittel);
- Sanktionen (disziplinarisch, zivilrechtlich, strafrechtlich).

Diese Politik bietet Massnahmen, die ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld gewährleisten. Sie verfolgt folgende Ziele:

2.1 Ziele

Prävention

- Prävention durch Information und Sensibilisierung fördern;
- das Personal über die Vorgehensmöglichkeiten bei sexueller Belästigung informieren;
- das Personal über Disziplinar massnahmen, die ergriffen werden können, informieren;
- Monitoring (Personalbefragung).

Behandlung von Fällen sexueller Belästigung

- Unterstützungsmechanismen bei sexueller Belästigung für Beteiligte schaffen;
- Rollen der einzelnen Verfahrensbeteiligten bezeichnen;
- Angestellte dazu ermutigen, etwas gegen die Belästigung zu unternehmen;
- für eine faire sowie vertrauliche Behandlung derjenigen sorgen, die sexuelle Belästigung anzeigen oder mutmasslich davon betroffen sind;
- Betroffene informieren.

Sanktionen

- rechtliche Mechanismen vorsehen;
- dafür sorgen, dass die Sanktionen umgesetzt werden.

2.2 Geltungsbereich

Die Anweisungen und Ausführungen zur Prävention und Behandlung von Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gelten für alle Angestellten der Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 BPV mit Ausnahme der Staatsanwaltschaft und deren Aufsichtsbehörde. Der Arbeitsplatz umfasst sämtliche Räumlichkeiten im und um das Arbeitsgebäude, die mit der Arbeit in Zusammenhang stehen. Dazu gehören auch Raucherzonen, vom Arbeitgeber organisierte Anlässe wie Personalfeste oder Tagungen. Bei in der Freizeit begangener sexueller Belästigung liegt nur dann ein Bezug zur Arbeit vor, wenn die beruflichen Beziehungen darunter leiden.

3 Prävention

Die Betriebskultur ist ein massgeblicher Faktor bei der Prävention sexueller Belästigung. Direktion und Vorgesetzte spielen eine wichtige Rolle. Sie haben die Pflicht, für einen belästigungsfreien Arbeitsplatz zu sorgen.

Direktion und Vorgesetzte schaffen ein gesundes Arbeitsklima, indem sie:

- klar mit einer Grundsatzerklärung gegen sexuelle Belästigung Stellung nehmen (vgl. Anhang 6);
- sich vorbildlich verhalten;
- die Intimsphäre von Kolleginnen und Kollegen respektieren;
- respektvolles Verhalten in ihrem Team fördern, beispielsweise durch:
 - Schulung (z. B. konstruktiver Umgang mit Konflikten, Kommunikationstraining),
 - Informationen für Mitarbeitende,
 - Thematisierung bei Beurteilungs- und Einstellungsgesprächen,
 - Sensibilisierung an Teamsitzungen via Film (vgl. Kontakt und Information).
- sexuelle Belästigung klar definieren (vgl. Anhang 1).

Direktion und Vorgesetzte haben die Pflicht:

- Betroffene beim Vorgehen gegen sexuelle Belästigung zu unterstützen;
- von sich aus vorschriftsgemäss gegen belästigende Personen vorzugehen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemühen sich nach Möglichkeit:

- Belästigenden klar zu verstehen zu geben, dass ihr Verhalten inakzeptabel ist;
- Witze oder zweideutige Sprüche in Gruppen zu unterbinden.

Ein gesundes Arbeitsklima ist unser aller Angelegenheit. Es gibt weder typische Belästigende noch typische Belästigte. Sexuelle Belästigung kann alle treffen, unabhängig von der Hierarchiestufe der belästigenden und der belästigten Person.

Die HR-Dienste informieren alle neuen Angestellten beim Eintritt über die Politik in Sachen sexueller Belästigung mit Verweis auf das Dokument «Prävention und Behandlung von Fällen sexueller Belästigung in der Bundesverwaltung» auf InfoPers und geben die dazugehörige Broschüre ab.

4 Behandlung von Fällen sexueller Belästigung

4.1 Vorgehen für Direktbetroffene

Je länger zugewartet wird, desto schwieriger wird es, die Ablehnung eines Verhaltens oder Vorkommnisses deutlich zu machen (**Anhänge 1 und 2**).

Es kann ein internes und/oder gerichtliches Verfahren eingeleitet werden. Das interne Verfahren kann informell, schlichtend oder formell sein. Alle drei Verfahren haben zum Ziel, die Fälle von sexueller Belästigung möglichst bald beizulegen.

Das gerichtliche Verfahren, das stets formell ist, setzt eine Zivilklage/Verwaltungsbeschwerde und/oder eine Strafklage voraus. Dieses Verfahren kann jederzeit eingeleitet werden.

4.1.1 Informelles Verfahren (Anhang 3)

Beim informellen Verfahren ist die Vertraulichkeit gewährleistet.

Folgende Stellen können die Vertraulichkeit gewährleisten:

- Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB)
- Vertrauensstelle für das Bundespersonal
- Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz
- Vertrauenspersonen
- externe Fachstellen

Arbeitskolleginnen und –kollegen können die Vertraulichkeit gewährleisten, wenn sie ausdrücklich darum gebeten werden.

Beim informellen Verfahren:

- wird die betroffene Person beraten, informiert und unterstützt;
- die Arbeitgeberin wird nur mit dem Einverständnis der betroffenen Person informiert.

4.1.2 Schlichtungsverfahren

Betroffene können sich auch an die Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz wenden.

Die Schlichtungskommission informiert und berät das Personal der Bundesverwaltung bei Streitigkeiten, die in den Bereich des Gleichstellungsgesetzes fallen. Sie versucht, eine Einigung herbeizuführen. Das Schlichtungsverfahren ist bei der Präsidentin oder dem Präsidenten schriftlich zu beantragen.

Ist beim formellen Verfahren (vgl. Ziffer 4.1.3) bereits eine Verfügung ergangen und die betroffene Person will Beschwerde erheben, ist das Schlichtungsbegehren **vor** Anhebung einer Beschwerde innerhalb der Beschwerdefrist (30 Tage) zu stellen. Das Einreichen eines Schlichtungsbegehrens wahrt die Rechtsmittelfrist (Art. 9 Verordnung über die Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz; SR 172.327.1). Misslingt der Schlichtungsversuch, so beginnt mit der Zustellung des Protokolls die ordentliche Rechtsmittelfrist neu zu laufen.

4.1.3 Formelles Verfahren (Anhang 4)

Beim formellen Verfahren ist die Vertraulichkeit nicht garantiert. Die Stellen, die eingehende Beschwerden bearbeiten, müssen aber diskret vorgehen.

Die Beschwerdeführenden haben während des ganzen Verfahrens das Recht, sich durch eine Anwältin, einen Anwalt oder eine entsprechende Organisation vertreten zu lassen. Ein formelles Verfahren beginnt, sobald Vorgesetzte und HR-Dienste informiert sind.

Vorgesetzte und HR-Dienste haben die Pflicht tätig zu werden. Die Direktion ist verpflichtet, den Sachverhalt festzustellen, allenfalls mittels einer Disziplinaruntersuchung.

Untersuchung

Nötigenfalls eröffnet die zuständige Stelle der Verwaltungseinheit zur Klärung des Sachverhalts eine Untersuchung. Die Untersuchung wird durch externe Beauftragte vorgenommen. Der Untersuchungsbericht dient als Grundlage für den Entscheid der Direktion. Die betroffene Person kann die Unabhängigkeit der zuständigen Stelle jederzeit in Frage stellen.

Provisorische Massnahmen

Mit der Einleitung der Untersuchung werden provisorische Massnahmen ergriffen. Sie sollen die sexuelle Belästigung umgehend unterbinden und zu einer Verbesserung der Situation führen. Provisorische Massnahmen stellen keine Disziplinar massnahmen dar. Sie können in unterschiedlichsten Formen erfolgen und unter anderem darin bestehen (keine abschliessende Aufzählung):

- die sich belästigt fühlende Person nicht mit der belästigenden Person allein zu lassen;
- Betroffene an einen anderen Arbeitsort versetzen;
- die als Belästigerin verdächtige Person eine Vereinbarung unterschreiben lassen, in der beispielsweise festgehalten wird, welches Verhalten von ihr erwartet wird und welches die Konsequenzen aus der Nichteinhaltung der Vereinbarung sind.

Verfügung

Wer von sexueller Belästigung betroffen ist, kann von der erstinstanzlichen zuständigen Stelle (Art. 2 BPV) den Erlass einer Verfügung beantragen, um:

- das Vorhandensein oder das Nichtvorhandensein der Diskriminierung festzustellen,
- die Diskriminierung zu beseitigen.

Beschwerde

Ist die belästigte Person mit dem erstinstanzlichen Entscheid nicht einverstanden, kann sie von der in der Erstverfügung genannten Beschwerdeinstanz eine Verfügung einfordern.

4.2 Vorgehen für Drittpersonen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Zeuginnen und Zeugen einer Belästigung werden.

Wenn Drittpersonen sexuelle Belästigung vermuten, sprechen sie die Belästigten darauf an. Bestätigt sich der Verdacht, entscheidet die belästigte Person, ob sie informelle (Anhang 3) oder formelle (Anhang 4) Schritte unternehmen will. Die Drittpersonen unterstützen sie dabei.

Vorgesetzte und HR-Personal

Vorgesetzte und HR-Personal müssen formelle Schritte unternehmen, wenn sie Zeugen eines Falls von sexueller Belästigung werden oder davon Kenntnis haben, selbst wenn die betroffene Person dies nicht wünscht.

Wenn eine belästigte Person sich jemandem anvertrauen möchte und die kontaktierten Personen über das weitere Vorgehen unsicher sind oder mehr Unterstützung benötigen, können sie sich an eine Fachstelle wie die Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB), die Vertrauensstelle, die Schlichtungskommission oder externe Fachstellen wenden. Bei diesen Stellen sind Anonymität und Vertraulichkeit gewährleistet.

Welche Schritte parallel zum internen Vorgehen unternommen werden können, ist in Anhang 5 ersichtlich.

5 Sanktionen

Es liegt in der Kompetenz der Direktion, gegen Personen, die eine sexuelle Belästigung begehen, und gegen Vorgesetzte, die ihre Dienstpflicht verletzt haben, Disziplinar massnahmen bis hin zur Kündigung auszusprechen. Die Massnahmen hängen von der Schwere des Falls ab.

5.1 Disziplinar massnahmen

Hat die belästigende Person fahrlässig gehandelt, können nach einer Untersuchung folgende Disziplinar massnahmen ausgesprochen werden (Art. 25 BPG):

- Verwarnung;
- Änderung des Aufgabenkreises.

Hat die belästigende Person grobfahrlässig oder vorsätzlich gehandelt, können neben den obgenannten Massnahmen Disziplinar massnahmen ergriffen werden (Art. 25 BPG), zum Beispiel:

- Änderung der Arbeitszeit;
- Änderung des Arbeitsortes.

Wenn die Bedingungen von Artikel 10 BPG erfüllt sind, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auflösen.

Die Direktion kann Personen vorsorglich vom Dienst freistellen oder sie in einer anderen Funktion verwenden (Art. 103 BPV). Sie kann diesen auch Leistungen kürzen oder streichen.

5.2 Falsche Bezeichnung / Missbrauch des Beschwerderechts

Wer ohne Grund oder wider besseres Wissen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter der sexuellen Belästigung bezichtigt, muss mit einem Disziplinarverfahren rechnen.

Üble Nachrede und Verleumdung sowie falsche Anschuldigung sind darüber hinaus nach Strafgesetzbuch strafbare Handlungen.

5.3 Weitere strafrechtliche Sanktionen bei strafbaren Handlungen

Für strafbare Handlungen nach Strafgesetzbuch wie sexuelle Belästigungen, Pornografie, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung, Ausnützung einer Notlage und Exhibitionismus (Art. 187-200 StGB) sind weitere Sanktionen vorgesehen.

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin (z. B. Direktion einer Verwaltungseinheit) behält sich das Recht vor, gegebenenfalls Strafanzeige einzureichen.

Anhänge

1. Wie erkennt man einen Fall von sexueller Belästigung?	12
2. Beratung für Betroffene	14
3. Informelle Vorgehen	15
4. Formelle Verfahren	16
5. Gerichtliche Verfahren	17
6. Grundsatzerklärung	18

Anhang 1

Wie erkennt man einen Fall von sexueller Belästigung?¹

- ✓ **Die Definition von sexueller Belästigung** sowie die verschiedenen Formen, die sie annehmen kann, **kennen**.
- ✓ Sexistische, homo- und transphobe Vorurteile **erkennen und möglichst rasch ausmerzen**.
- ✓ **Anzeichen ausfindig machen**.
- ✓ **Sich der möglichen Entwicklung bewusst sein**, dass sexuelle Belästigung manchmal (aber nicht zwingend) in Mobbing übergehen kann.

1. **Die Definition von sexueller Belästigung** sowie die verschiedenen Formen, die sie annehmen kann, **kennen**.
 - Es ist wichtig, dass das ganze Personal sich aller Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bewusst ist.
 - Sich auf die Rechtsgrundlagen, die Definition in diesem Dokument (vgl. Einleitung und Definition) oder auf den Film Nr. 1 des «Präventionsset sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» beziehen, die am Schluss dieses Dokuments unter «Kontakt und Informationsquellen» aufgeführt sind.
2. **Sexistische, homo- und transphobe Vorurteile erkennen und möglichst rasch ausmerzen**. Sie tragen zur Verharmlosung der Problematik bei und dazu, die Schuld auf die Betroffenen abzuwälzen.
 - Gemäss dem Bundesgericht fallen «Sexistische Sprüche sowie anzügliche und peinliche Bemerkungen unter den Begriff der sexuellen Belästigung», ebenso alle Handlungen, die zu einem feindseligen Arbeitsklima beitragen, z. B. anstössige Witze ([BGE 126 III 395](#)).

Somit sind Kommentare zum Aussehen zu untersagen, zum Beispiel

- über extrem muskulöse und männliche oder im Gegenteil wenig muskulöse oder feminine Männer;
- über stark geschminkte Frauen oder solche mit einem als provokativ erachteten Ausschnitt oder im Gegenteil über Frauen, die sich zu wenig «hübsch machen» und die für zu wenig feminin befunden werden und lesbenfeindliche Bemerkungen erdulden müssen.

Verboten sind anzügliche Kommentare zum Beispiel gegenüber

- Schwangeren oder Müttern, mit denen ihnen zu verstehen gegeben wird, dass sie am Arbeitsplatz unerwünscht sind oder wegen ihrer Mutterschaft angeblich weniger motiviert oder weniger leistungsfähig sein werden;
- Männern, die in sogenannt traditionell weiblichen Bereichen tätig sind, bspw. Kleinkindererzieher, die mit Pädophilie in Verbindung gebracht, oder Kosmetiker, über die homophobe Witze erzählt werden.

Es ist wichtig, sich selber und seinen Mitarbeitenden in Erinnerung zu rufen, dass gewisse Bemerkungen oder bestimmte Verhaltensweisen in bestimmten Situationen ausserhalb der Arbeitswelt vielleicht als normal gelten mögen oder dort akzeptiert sind, dies jedoch für das Arbeitsumfeld ist und ganz besonders für Ihre Verwaltungseinheit nicht der Fall ist, in der eine «Null-Toleranz-Politik» gilt.

¹ Dieser Text von der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG) wurde vom EPA angepasst.

3. Anzeichen ausfindig machen

Aufgrund einer Persönlichkeitsverletzung kann die betroffene Person folgende Symptome aufweisen:

- Verlust des Selbstvertrauens
- Ein Motivationstief
- Häufigere Abwesenheiten
- Physische oder psychische Leiden, die ihre Leistung und die Qualität ihrer Arbeit beeinträchtigen können.

Sexuelle Belästigung wirkt sich nicht nur negativ auf die Personen aus, gegen die sie sich direkt richtet, sondern auch

- auf die Arbeitsqualität
- die Produktivität
- die Motivation
- die Abwesenheitsquote der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Zeugen einer solchen Situation sind.

Sexuelle Belästigung hat für die Betroffenen sowohl in ihrem Berufs- wie Privatleben schwerwiegende Folgen (Gesundheit, soziale Beziehungen usw.), beeinträchtigt aber auch das Arbeitsklima im Betrieb oder in der Institution.

4. Sich der möglichen Entwicklung bewusst sein, dass nämlich sexuelle Belästigung manchmal (aber nicht zwingend) in Mobbing übergehen kann.

Zum Beispiel:

- Rache der Person, von der die sexuelle Belästigung ausgeht, und mit der sie dem Opfer das Leben zur Hölle macht, weil es sich dagegen wehrt;
- Vergeltungsmassnahmen des oder der Vorgesetzten durch die Bestrafung des Opfers, das Klage erhoben hat.
- Ein Flirt kann in sexuelle Belästigung umschlagen, wenn eine der beteiligten Personen keinen intimen Kontakt mehr wünscht.
- Frauen, Lernende, neu Eingetretene, Teilzeitangestellte, Homosexuelle, Bisexuelle und Transgene sind einem besonders hohen Risiko der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt. Ausser den aufgezählten Risikogruppen scheinen auch die Jungen besonders verletzlich zu sein.

Anhang 2

Beratung für Betroffene

1.1 Was Sie tun können:

- sofort und bestimmt reagieren;
- sich keine Selbstvorwürfe machen;
- der belästigenden Person klarmachen, dass Sie ihr Verhalten nicht dulden - Ihr Schweigen und Ihre Passivität könnten als Einverständnis interpretiert werden;
- alle Vorfälle und Details notieren (belästigende Person, Datum, Zeit, Ort, Gesagtes, Gesten, Art des Verhaltens, allfällige Zeugen);
- Beweise sammeln – sie können Ihnen helfen, wenn Sie Belästigung melden;
- mit Kolleginnen und Kollegen darüber sprechen - vielleicht waren andere Personen mit ähnlichen Problemen konfrontiert;
- mit Ihrer oder Ihrem Vorgesetzten darüber reden, wobei Ihnen bewusst sein muss, dass diese anschliessend verpflichtet sind, auch ohne Ihr Einverständnis formell vorzugehen.

1.2 Suchen Sie Hilfe bei:

- der Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB);
- den Vorgesetzten²;
- den Personalverantwortlichen³;
- den departementsinternen Beratungsstellen;
- der Vertrauensstelle;
- der Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz;
- externen Fachstellen (vgl. Kontakt und Information).

1.3 Führen Sie ein detailliertes Journal der Vorfälle in chronologischer Reihenfolge

- mit genauen Angaben zum Kontext (Ort, Zeit);
- mit genauen Angaben, was die belästigende Person gesagt hat;
- mit Beschreibung der Gesten der belästigenden Person;
- mit Beschreibung der Drohungen oder Versprechungen, auch umgesetzten oder eingelöst;
- mit allen Beweisstücken, von denen Sie keines wegwerfen sollten, auch wenn sie noch so unbedeutend scheinen, wie Nachrichten, Briefe, «Geschenke» der belästigenden Person, Notizen im Kalender, sexistische Darstellungen, Mails, Aufnahmen belästigender Situationen.

1.4 Suchen Sie Zeugen für die Belästigung oder das Arbeitsklima

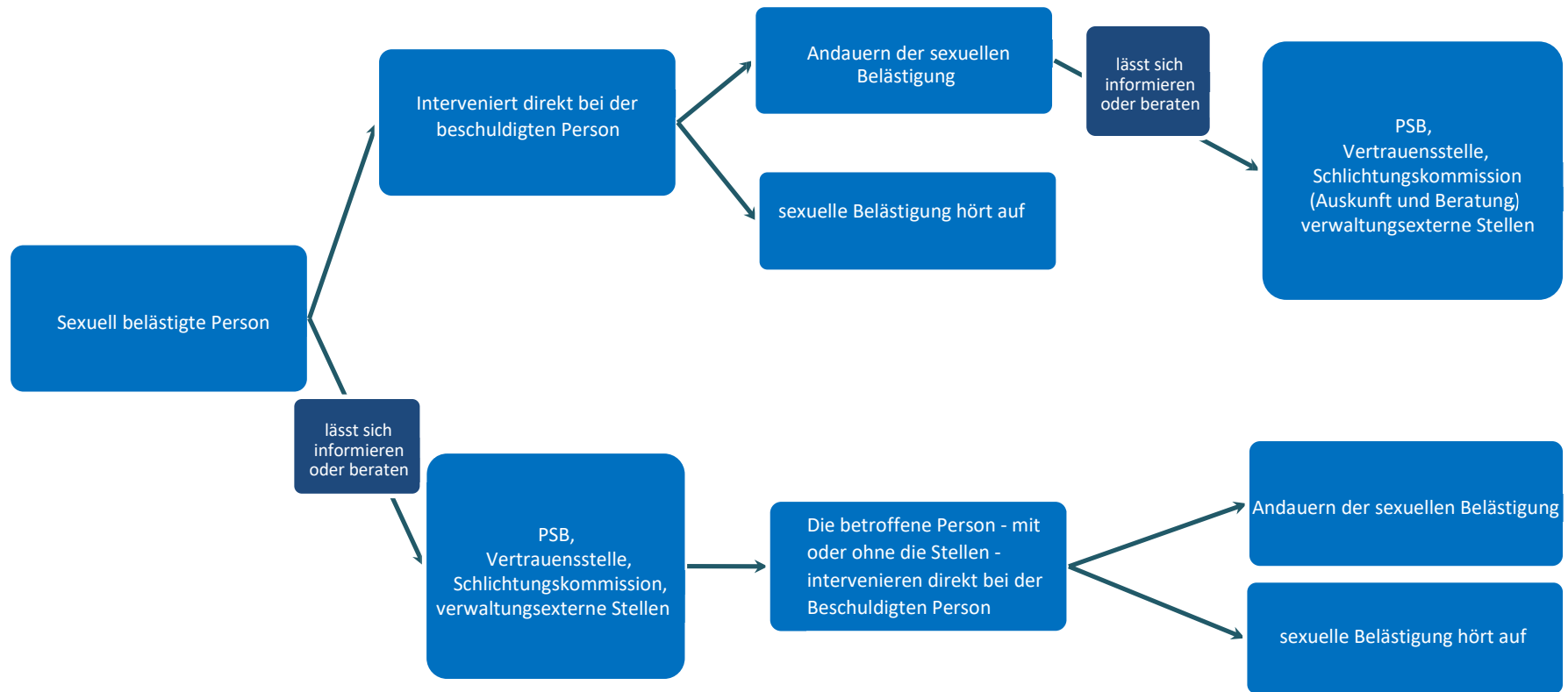
- Name und Position im Betrieb angeben;
- versuchen Sie, Zeugenaussagen festzuhalten (auf offiziellem Papier, mit Ausweiskopie);
- Zeugen fragen, ob sie einwilligen, dass ihr Name genannt wird.

² Führungskräfte und Vorgesetzte, die von einem Fall sexueller Belästigung Kenntnis haben, müssen formell vorgehen.

³ HR-Personal muss formell vorgehen, wenn es von einem Fall sexueller Belästigung Kenntnis hat.

Anhang 3 Informelle Vorgehen

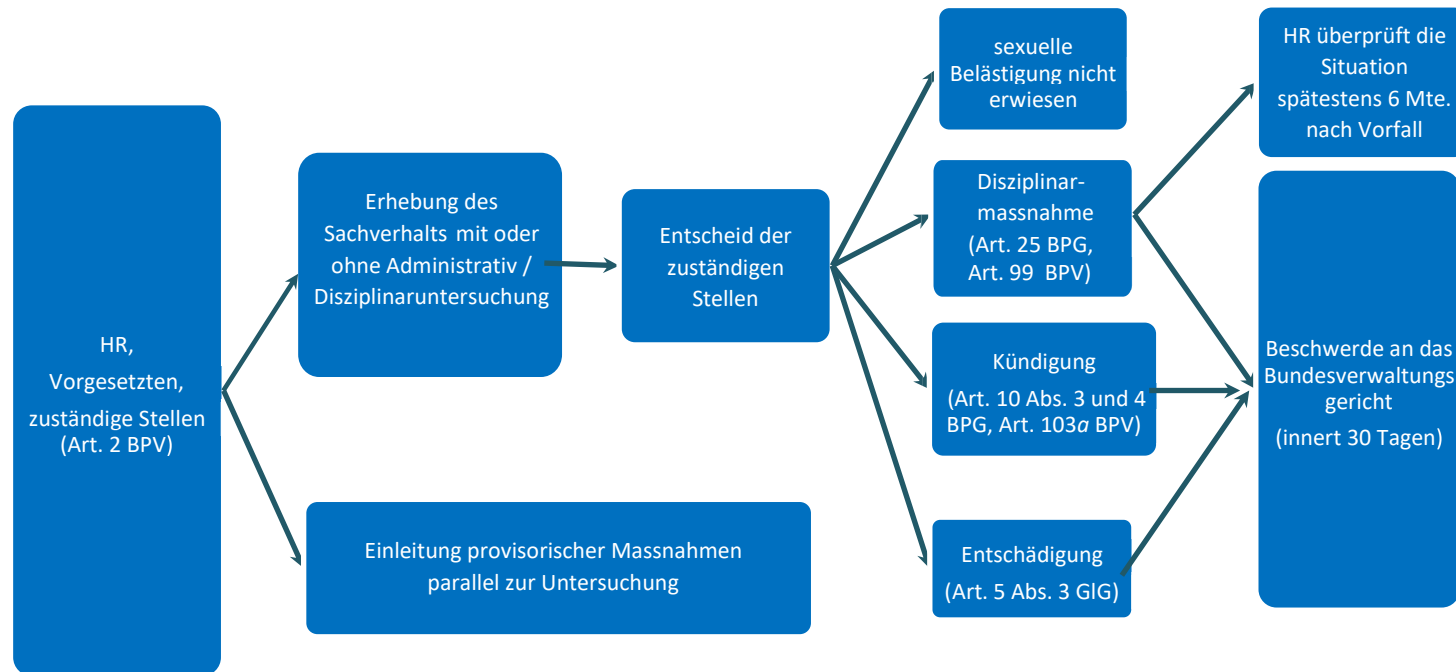
Beim informellen Vorgehen kann die am Arbeitsplatz sexuell belästigte Person sich informieren, beraten und unterstützen lassen. Bei diesen Schritten sind Anonymität und Vertraulichkeit gewahrt⁴. Sobald ein formelles und/oder gerichtliches Verfahren aufgenommen wird, ist die Anonymität nicht mehr gewährleistet.



⁴ Nach der Definition der Internationalen Organisation für Normung (ISO) bedeutet «Vertraulichkeit» sicherzustellen, dass nur berechtigte Personen auf die Information zugreifen können.

Anhang 4 Formelle Verfahren

Die sexuell belästigte Person geht formell vor und wendet sich an die Vorgesetzten und/oder HR-Dienste ihres Amtes oder Departements. Die Anonymität ist nicht mehr gewährleistet, aber es versteht sich von selbst, dass die zuständigen Stellen diskret und fair vorgehen.



Personen, die sich gegen sexuelle Belästigung wehren, dürfen keine Nachteile erwachsen, ausser bei falscher Bezichtigung oder Missbrauch des Beschwerderechts.

Anhang 5 Gerichtliche Verfahren

Das interne Disziplinarverfahren ist unabhängig vom straf- und zivilrechtlichen Verfahren. Es wird während der Dauer des Strafverfahrens unterbrochen und endet mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses automatisch.

Klage nach Gleichstellungsgesetz (GIG)

Mit einer Klage nach dem Gleichstellungsgesetz kann die Anordnung des Gerichts eingefordert werden, dass die Arbeitgeberseite sexueller Belästigung vorzubeugen, sie zu beseitigen oder festzustellen hat (Art. 5 Abs. 1 Bst. a.-c. GIG). Bei sexueller 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».

Zivilrechtliche Klage (Art. 28 ZGB)

Einreichen einer Klage z.B. wegen Verletzung der persönlichen Integrität beim Zivilgericht (im Kanton Bern Richteramt).

Strafrechtliches Verfahren (Art. 187-200 StGB, insbesondere Art. 193 und 198 StGB)

Erstatten einer Anzeige gegen die belästigende Person innert drei Monaten bei der Polizei. Diese untersucht den Fall. Wenn nötig kann Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden erstattet werden.

Anhang 6 Grundsatzerklärung⁵

Grundsatzerklärung

WICHTIG:

Sexuelle Belästigung ist in [Name der Verwaltungseinheit](#) verboten und wird auf keinen Fall toleriert.

Alle Angestellten der [Name der Verwaltungseinheit](#) haben das Recht, in einer respektvollen Umgebung zu arbeiten, in der es keine Belästigungen gibt.

Sexuelle Belästigung ist eine schwerwiegende Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und stellt eine Persönlichkeitsverletzung und eine Verletzung der Würde der Person dar.

Sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Gesten und Handlungen äussern. Sowohl vieldeutige Blicke, der Versand von pornografischen Bildern, sexistische Witze, peinliche Bemerkungen über das Äussere, unerwünschte Berührungen oder tätliche Übergriffe sind Beispiele von sexueller Belästigung. Es spielt hierbei keine Rolle, ob die Belästigung vorsätzlich oder unabsichtlich erfolgt.

Vorgesetzte und HR-Personal sind verpflichtet, bei sexueller Belästigung einzugreifen, den Sachverhalt festzustellen und Massnahmen zu treffen.

Die getroffenen Massnahmen werden für die betroffene Person keinen Nachteil mit sich bringen. Der Verursacher oder die Verursacherin der sexuellen Belästigung wird mit einer Strafe belegt, die je nach Schwere der Tat von einer Verwarnung bis zur Entlassung reichen und parallel dazu Gegenstand einer Strafklage sein kann.

Wenn Sie die Zielscheibe oder Zeuge / Zeugin von sexueller Belästigung sind oder Fragen zu dieser Problematik haben, können Sie sich an Ihre Vorgesetzte / Ihren Vorgesetzten oder an die HR-Verantwortlichen wenden. Sie alle sind verpflichtet, sofort zu handeln und den Sachverhalt festzustellen.

Sagt Ihnen diese Möglichkeit nicht zu, und wünschen Sie eine vertrauliche Beratung, können sie sich für alle Fragen zu diesem Thema an die [Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung \(PSB\)](#), [die Vertrauensstelle für das Bundespersonal](#), [die Schlichtungskommission nach Gleichstellungsgesetz](#) oder an eine andere, externe Fachstelle wenden. Diese Vertrauenspersonen sind an die Schweigepflicht gebunden und werden ohne Ihr Einverständnis keinerlei Massnahmen treffen.

Die Direktion ermutigt Sie, über Fälle von sexueller Belästigung zu reden und etwas dagegen zu unternehmen. Wir werden Sie bei Ihren Schritten unterstützen, unabhängig davon, ob Sie die Zielscheibe oder Zeugin / Zeuge von sexueller Belästigung sind.

Die Direktion

⁵ Dieser Text stammt von der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG) und wurde vom EPA angepasst.

Kontakt und Information

Kontakt auf [InfoPers](#)

Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB)

Vertrauensstelle für das Bundespersonal

Schlichtungskommission für das Bundespersonal gemäss Gleichstellungsgesetz
[Schlichtungskommission](#) (Internet)

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

www.ebg.admin.ch (Internet)

Themen> Arbeit> Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz> Intervention bei konkreten Vorfällen

Informationen

[InfoPers](#)

Sexuelle Belästigung

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

www.ebg.admin.ch (Internet)

Themen> Arbeit> Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Filme

Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG)

Film 1: [Sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz \(auf LMS\)](#)

Film 2: [Sexuelle Belästigung - Pflichten der Arbeitgeberin \(auf LMS\)](#)

2e observatoire – Agir pour prévenir

<https://www.2e-observatoire.com/agir-pour-prevenir/>

Literaturverzeichnis

Set zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, SKG (2020)

[Mobbing und andere Belästigungen am Arbeitsplatz – Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz \(2016\), Staatssekretariat für Wirtschaft SECO](#)

Materialien zur Ausbildung von Personalverantwortlichen und Führungskräften,
Hrsg. vom EBG (nur in Deutsch verfügbar)

www.ebg.admin.ch

Dokumentation> Publikationen Arbeit > Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (2007), Hrsg. EBG & SECO, D/F/I/E, 17 S.

www.ebg.admin.ch

Dokumentation> Publikationen> Arbeit > Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (2007), Hrsg. EBG & SECO, D/F/I/E, 25 S.

www.ebg.admin.ch

Dokumentation> Publikationen Arbeit > Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Links

www.sexuellebelaestigung.ch

www.non-c-non.ch

www.ladragueautravail.ch

<https://belaestigt.ch/>

[Fachstelle für Mobbing und Belästigung](#)

<https://www.fachstelle-mobbing.ch/home.html>

www.opferhilfe-schweiz.ch

Institut romand de recherche et de formation sur les rapports sociaux de sexe

<http://www.2e-observatoire.com/>

Rechtsgrundlagen

Gleichstellungsgesetz (GIG)

[Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995](#)

[\(Gleichstellungsgesetz, GIG\) \(Art. 4 und 5\)](#)

Bundespersonalgesetz (BPG)

[BPG - Art. 4 Personalpolitik](#)

Bundespersonalverordnung (BPV)

[BPV - Art. 6 Gleichstellung von Frau und Mann](#)

[BPV - Art. 9 Schutz der Persönlichkeit](#)



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössisches Personalamt EPA