

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Materialien zur Ausbildung von
Personalverantwortlichen und Führungskräften

3 Rechtliche Grundlagen

INFORMATIONEN FÜR DOZIERENDE

ZIELPUBLIKUM

Der erste Teil richtet sich an Studierende aller Stufen, wobei beim Fallbeispiel den unterschiedlichen Anforderungen mit Varianten Rechnung getragen wird. Der zweite Teil (3.2 und 3.3) richtet sich an Studierende Stufe Fachausweis, Diplom und Nachdiplom.

FÄCHER

Diese Sequenzen werden vorzugsweise im Fach Arbeitsrecht verwendet.

MATERIALBESTELLUNG

Die Studierenden sollen für dieses Modul die Gesetzestexte von Gleichstellungsgesetz (GIG), Obligationenrecht (OR), Arbeitsgesetz (ArG) mitbringen. Zudem sollten für die Studierenden vorgängig die vom Eidg. Büro für Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) herausgegebenen Broschüren bestellt werden:

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (Art.-Nr. 301.926.d)
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Art.-Nr. 301.922.d)

Beide Broschüren können Sie gratis unter www.bundespublikationen.admin.ch beziehen. In beiden Dokumenten sind die wichtigsten Gesetzesartikel abgedruckt.

VORBEREITUNG DURCH STUDIERENDE

Oben erwähnte Gesetze mitbringen.

Für alle Stufen bzw. Varianten:

Information für Studierende: Rechtsgrundlagen und Ansprüche 3.1.1b im Voraus abgeben und zur Vorbereitung lesen lassen.

Variante 2 Arbeitsblatt und Fallbeschrieb (6.2.1a und b) als ergänzender Fall für Studierende Stufe Diplom und Nachdiplom:

Den Fall vorgängig abgeben und im Unterricht – z.B. in einem Workshop – Lösungsvorschläge diskutieren lassen. So wird mit der Fallarbeit das Thema *Recht* mit dem Thema *Interventionsmöglichkeiten in verschiedenen Rollen* (6.2.1a und b) kombiniert.

FALLBEISPIELE

Der zuerst vorgeschlagenen Fall (3.1.2a und b) ist ein realer Fall, der sich in den Jahren 2000/2001 im Kanton Zürich ereignete (dokumentiert in der unentgeltlichen Internetdatenbank der kantonalen Gleichstellungsbüros unter www.gleichstellungsgesetz.ch, Kanton Zürich, Fall 60). Es ist ein sehr drastischer und somit eher seltener Fall. An ihm lassen sich die verschiedenen Akteure/Akteurinnen bzw. AdressatInnen der Rechtsgrundlagen gut zeigen, weil sowohl ein Strafverfahren wie auch eine betriebsinterne Untersuchung und ein Schlichtungsverfahren nach GIG angestrengt wurden.

3 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Variante 1 (3.1.2c und d):

Wenn Sie Beispiele von weniger schweren, dafür aber häufiger vorkommenden Fällen (insbesondere für Stufe Zertifikat oder Fachausweis) vorziehen, können Sie diesen Fall wählen. Er ist eher auf den Aspekt *Ansprüche* ausgerichtet und sieht keine unterschiedlichen Verfahren vor. Sie können auch mit den Beispielen von Modul 5 *Beratung* (5.2.1b und c) arbeiten, denn bei diesen geht es ebenfalls ausschliesslich um die innerbetriebliche Abwicklung.

Variante 2 (6.2.1a und b):

Es handelt sich ebenfalls um einen realen Fall aus www.gleichstellungsgesetz.ch (Kanton Zürich, Fall 23). Er eignet sich vor allem für Personalverantwortliche, also Diplom- oder Nachdiplomstufe. Dieses Fallbeispiel wird auch im Modul 6 *Funktionen und Verantwortlichkeiten* zur Übung von Interventionsmöglichkeiten in verschiedenen Rollen (6.2.1a und b) verwendet und kann mit dem Modul 3 kombiniert werden.

BETRIEBSINTERNE UND -EXTERNE VERFAHREN

Kapitel 3.2 behandelt die Unterschiede von arbeitsrechtlichem und strafrechtlichem Verfahren. Das arbeitsrechtliche Verfahren besteht aus betriebsinternem, Schlichtungs- und Gerichtsverfahren. Im Vergleich der externen Verfahrenswege wird das arbeitsrechtliche Schlichtungsverfahren bevorzugt. Anhand des Anschauungsmaterials (3.1.2a und b) können Sie auch generell Kenntnisse über Straf- und Zivilprozess vermitteln. Kapitel 3.3 enthält ein Spiel nach der Methode „Kugellager“ mit Fragen rund um die betriebsinterne Abwicklung von Untersuchungen. Die erworbenen Kenntnisse können generell auf betriebliche Massnahmen bei krassem Fehlverhalten von Arbeitnehmenden angewendet werden.

UNTERLAGEN

PowerPoint-Präsentationen hat es von den *Informationen für Studierende* 3.1.1b, 3.2.1a und 3.1.1a.

3 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

INHALTSVERZEICHNIS

- 3.1 Rechtsgrundlagen
 - 3.1.1 Die wichtigsten Rechtsgrundlagen
 - 3.1.2 Fallbeispiel im Spannungsfeld Arbeitgebende – belästigte Person – belästigende Person
- 3.2 Verfahrenswege
 - 3.2.1 Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz und Strafverfahren
- 3.3 Betriebsinterne Regeln zu Datenschutz und Dokumentation
 - 3.3.1 Schnelltest und Erfahrungsaustausch

UNTERLAGEN

- 3.1.1a Broschüren zu sexueller Belästigung
- 3.1.1b IS: Rechtsgrundlagen und Ansprüche (PP)
- 3.1.2a AS: Fallbeispiel mit verschiedenen Verfahren
- 3.1.2b AS: Lösung zu Arbeitsblatt verschiedene Verfahren (3.1.2a)
- 3.1.2c AS: Fallbeispiel zu Ansprüchen
- 3.1.2d AS: Lösung zu Arbeitsblatt Fallbeispiel Ansprüche (3.1.2c)
- 3.2.1a IS: Schlichtungs- und Strafverfahren / Vor- und Nachteile (PP)
- 3.3.1a IS: Dokumentation und Datenschutz (PP)

AS: Arbeitsblatt für Studierende

IS: Information für Studierende

Alle Dokumente sind als PDF und als Word-Vorlagen abgespeichert. Dokumente mit dem Vermerk (PP) sind auch als PowerPoint-Präsentationen vorhanden.

3 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

3.1 RECHTSGRUNDLAGEN

ZIEL

Die Studierenden setzen sich mit den zentralen Rechtsgrundlagen zum Thema *Sexuelle Belästigung* auseinander und lernen, sie sinnvoll anzuwenden.

3.1.1 DIE WICHTIGSTEN RECHTSGRUNDLAGEN

ZIEL

Übersicht über die massgebenden Rechtsquellen verschaffen.

METHODE

Input anhand von Gesetzen bzw. Broschüren.

ZEITBEDARF

20-30 Minuten

ZIELPUBLIKUM

Zertifikat, Fachausweis, Diplom, Nachdiplom

UNTERLAGEN

- GIG, OR, ArG und die beiden auf Seite 1 erwähnten Broschüren
- Information für Studierende: Rechtsgrundlagen und Ansprüche → 3.1.1b

EINSATZ

Vertiefung der Information zum Präventionsauftrag der Arbeitgebenden, Adressaten der verschiedenen Rechtsgrundlagen, Erfassen der konkreten Aufgaben der Arbeitgebenden. Diese Sequenz kann weggelassen werden bei Vorbereitung durch Studierende mit vorgängig abgegebenen Unterlagen.

3.1.2 FALLBEISPIEL IM SPANNUNGSFELD ARBEITGEBENDE – BELÄSTIGTE PERSON – BELÄSTIGENDE PERSON

ZIEL

Die Studierenden wissen, dass sich ausser dem Strafgesetzbuch alle Rechtsgrundlagen an die ArbeitgeberInnen richten.

METHODE

„Echtes“ Fallbeispiel wird in Kleingruppen diskutiert.

ZEITBEDARF

20-30 Minuten für vorgeschlagenes Fallbeispiel

15 Minuten für Variante 1 (Zertifikat und Fachausweis)

45 Minuten für Variante 2 (Diplom und Nachdiplom)

ZIELPUBLIKUM

Zertifikat, Fachausweis, Diplom, Nachdiplom

3 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

UNTERLAGEN

Arbeitsblatt für alle Stufen:

- Arbeitsblatt für Studierende: Fallbeispiel verschiedene Verfahren und Lösung → 3.1.2a und b

Variante 1 für Studierende auf Stufe Zertifikat und Fachausweis:

- Arbeitsblatt für Studierende: Fallbeispiel Ansprüche und Lösung → 3.1.2c und d

Variante 2 für Studierende auf Stufe Diplom oder Nachdiplom:

- Arbeitsblatt für Studierende: Interventionsmöglichkeiten / Rollen → 6.2.1a und b

(Aufgabe in Arbeitsblatt 6.2.1a und b zu Interventionsmöglichkeiten in verschiedenen Rollen: Der reale Zürcher Fall 23 aus www.gleichstellungsgesetz.ch wird ergänzend und als Vorbereitung von den Studierenden gelöst und im Unterricht nur besprochen.)

EINSATZ

Studierende erfassen Spannungsfelder der Rechtsgrundlagen und die verschiedenen Adressaten.

3 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

3.2 VERFAHRENSWEGE

ZIEL

Die Studierenden kennen betriebsinterne und -externe Verfahren sowie deren Vor- und Nachteile.

3.2.1 SCHLICHTUNGSSTELLEN NACH GLEICHSTELLUNGSGESETZ UND STRAFVERFAHREN

ZIEL

Die Studierenden lernen die Zuständigkeit und Kompetenz der Schlichtungsstellen gegen Diskriminierungen im Erwerbsleben als wirksame betriebsexterne Anlaufstelle bei sexueller Belästigung kennen. Die Studierenden setzen sich mit Schlichtungs- und Strafverfahren und deren Vor- und Nachteilen auseinander.

METHODE

Selbststudium

ZEITBEDARF

10 Minuten

ZIELPUBLIKUM

Fachausweis, Diplom, Nachdiplom

UNTERLAGEN

- Information für Studierende: Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz und Strafverfahren → 3.2.1a
- Liste der Schlichtungsstellen unter www.gleichstellungsgesetz.ch

EINSATZ

Als praktische Vertiefung der Übersicht Rechtsgrundlagen. Studierende wägen die Auswirkungen eines Schlichtungs- bzw. Strafverfahrens gegeneinander ab.

3 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

3.3 BETRIEBSINTERNE REGELN ZU DATENSCHUTZ UND DOKUMENTATION

ZIEL

Die Studierenden kennen die wichtigsten Verfahrensregeln für interne Abklärungen.

3.3.1 SCHNELLTEST UND ERFAHRUNGSAUSTAUSCH

ZIEL

Die Studierenden erfassen in einem Schnelltest die Datenschutzprobleme bei betriebsinternen Abklärungen zu sexueller Belästigung und kennen die Rechte der beschuldigten Person.

METHODE

„Kugellager“

Die Studierenden stellen sich in einem Aussen- und einem Innenkreis auf, sodass sich immer zwei Teilnehmende als Paar gegenüberstehen. Pro Frage haben die Paare 1 Minute Zeit zum Diskutieren. DozentIn pickt nach jeder Frage ein Paar heraus für die Beantwortung und präzisiert falls nötig. Bei jeder neuen Frage dreht sich der Innenkreis im Uhrzeigersinn um einen/eine TeilnehmerIn. Mögliche Fragen sind:

- Ab welchem Verfahrensstadium im Fallbeispiel (3.1.2) darf der Beschuldigte von ArbeitgeberInnenseite über die Vorwürfe Auskunft erhalten? (ab interner Untersuchung)
- Wie lange können Arbeitgebende einer belästigten Person Anonymität gegenüber dem Beschuldigten zusichern? (nur am Anfang des informellen Verfahrens bei der Ansprech- oder Vertrauensperson)
- Wie sind Befragungsprotokolle von Betroffenen oder nur am Rande beteiligten Mitarbeitenden aufzubewahren? (im Personaldossier bzw. in den Akten der internen Untersuchung)
- Muss bei Empfehlungen einer Untersuchungskommission eine Stellungnahme der beschuldigten Person eingeholt werden? (ja, rechtliches Gehör und Persönlichkeitsschutz AG)
- Ist die Stellungnahme der beschuldigten Person nur nötig, wenn die Untersuchung eine Massnahme gegenüber der belästigenden Person vorsieht? (nein, sie ist immer ab interner Untersuchung nötig)
- Darf die belästigte Person im Betrieb nach weiteren Betroffenen forschen? (ja, es besteht keine Schweigepflicht für die belästigte Person, aber Vorsicht wegen Gerüchten und Mobbinggefahr)
- Hat die beschuldigte Person Akteneinsichtsrecht? (ja, ab interner Untersuchung)

ZEITBEDARF

10-25 Minuten (je nach Anzahl Fragen und Erklärungsbedarf)

3 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

ZIELPUBLIKUM

Fachausweis, Diplom, Nachdiplom

UNTERLAGEN

Information für Studierende: Dokumentation und Datenschutz → 3.3.1a

EINSATZ

Spielerischer Zugang zu komplexem Thema mit garantiertem Aha-Effekt!

3.1.1a BROSCHÜREN ZU SEXUELLER BELÄSTIGUNG

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (Art.-Nr. 301.926.d)
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Art.-Nr. 301.922.d)

Beide Broschüren können gratis unter www.bundespublikationen.admin.ch bezogen werden.

3.1.1b INFORMATION FÜR STUDIERENDE: RECHTSGRUNDLAGEN UND ANSPRÜCHE

Ziel: Überblick über Rechtsgrundlagen und Ansprüche bezüglich:

- Rechtliche Beziehungen zwischen belästigter Person und Arbeitgebenden
- Rechtliche Beziehungen zwischen Arbeitgebenden und BelästigerIn
- Rechtliche Beziehungen zwischen belästigter Person und BelästigerIn

Informationen:

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (Art.-Nr. 301.926.d)
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Art.-Nr. 301.922.d)

Beide Broschüren können gratis unter www.bundespublikationen.admin.ch bezogen werden.

- www.sexuellebelastigung.ch
- www.gleichstellungsgesetz.ch (Sammlung Gleichstellungsverfahren)

Wichtigste Rechtsquellen:

- Gleichstellungsgesetz (GIG), insb. Art. 4 und 5 (sexuelle Belästigung und Rechtsansprüche)
- Obligationenrecht (OR), insb. Art. 328 Abs. 1 (Persönlichkeitsschutz Arbeitnehmende)
- Arbeitsgesetz (ArG), insb. Art. 6 Abs. 1 und ArGV 3, Art. 2 (Gesundheitsschutz)
- Strafgesetzbuch (StGB), Art. 187 bis 200, insb. Art. 198 (Sexualdelikte)
- Opferhilfegesetz (OHG), insb. Beratungshilfe und finanzielle Hilfe
- Personalrecht im öffentlichen Arbeitsverhältnis, z.B. PG des Kantons Zürich oder BPG
- Innerbetriebliche Merkblätter zu präventiven Massnahmen und innerbetriebliche Reglemente gegen sexuelle Belästigung

3 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Definition der sexuellen Belästigung

In Art. 4 GIG und in den beiden oben erwähnten Broschüren sowie unter www.sexuellebelastigung.ch.

Verhalten mit sexuellem Bezug und unerwünscht

Es kommt auf die Wirkung bei der betroffenen Person, nicht auf die Absicht der belästigenden Person an. Ob Durchschnittsempfinden oder subjektives Empfinden massgebend ist, wird in Gerichtsurteilen unterschiedlich beurteilt. Wird die Handlung von einer durchschnittlichen Person als die persönliche Integrität verletzend empfunden, so kommt es nicht darauf an, was die belästigende Person wollte oder beabsichtigte.

1. Rechtliche Beziehungen zwischen belästigter Person und Arbeitgebenden

- Art. 4 GIG richtet sich an die **Arbeitgebenden** (AG)
- Verpflichtung, für ein belästigungsfreies Arbeitsklima besorgt zu sein
- AG muss **Massnahmen** treffen, die **zur Verhinderung sexueller Belästigungen** erfahrungsgemäss notwendig und angemessen sind und die ihr billigerweise zugemutet werden können. Das heisst konkret: Verbot von sexueller Belästigung, Definition, Vorgehen aufzeigen, Ansprechstelle bestimmen, mögliche Massnahmen und Sanktionen festlegen (Merkblätter AG konsultieren!) und ständige Schulung des Personals in diesen Fragen.
- AG muss **beim konkreten Fall Massnahmen** ergreifen, d.h. konkret: interne Unterstützung für betroffene Personen, interne Untersuchung einleiten, Massnahmen bzw. Sanktionen ergreifen.
- **Wichtigste Ansprüche der belästigten Person** (Art. 5 GIG / OR / StGB):
 - a) **Anspruch auf Unterlassung / Beseitigung / Feststellung** in Art. 5 Abs. 1 GIG
z.B. Betroffene verlangt vom Arbeitgeber ein Verbot, dass Kollege pornographische E-Mails schickt.
 - b) **Entschädigung wegen unterlassener Prävention** in Art. 5 Abs. 3 GIG
max. 6 Schweizer Durchschnittsmonatslöhne, beträgt gemäss Bundesamt für Statistik (Stand 2003) 5'417 Franken.
 - c) **Entschädigung wegen diskriminierender Entlassung** in Art. Abs. 2 und 4 GIG von max. 6 effektiven Monatslöhnen der betroffenen Person, z.B. Betroffene wehrte sich gegen sexuelle Belästigung und wird entlassen.

3 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

- d) **Entschädigung wegen fristloser Entlassung** in Art. 337c OR, z.B. eine Betroffene wehrt sich gegen sexuelle Belästigung und wird fristlos entlassen. Dies ist unzulässig und die Betroffene erhält deshalb den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist und eine Entschädigung bis max. 6 Monatslöhnen.
- e) **Kündigungsschutz bei Verfahren** in Art. 10 GIG, während einer internen Untersuchung oder einem Verfahren und noch bis 6 Monate danach kann die betroffene Person die Kündigung anfechten und sogar Wiedereinstellung verlangen.
- f) **Schadenersatz und Genugtuung** in Art. 5 Abs. 5 GIG, dort wird auf die allgemeinen Regeln in Art. 41ff OR verwiesen.
- g) Weitere **vertragliche bzw. personalrechtliche Ansprüche**, z.B. Beschwerde gemäss betrieblichem Reglement.
- h) **Strafanzeige / Strafantrag wegen sex. Belästigung** in Art. 198 StGB, richtet sich direkt gegen BelästigerIn, innerhalb von 3 Monaten, bei besonders schweren Delikten wie Vergewaltigung genügt Strafanzeige mit längeren Verjährungsfristen, Anspruch auf Opferhilfe nach OHG.
- i) **Anzeige des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin beim Arbeitssinspektorat** in Art. 6 ArG, wegen ungenügender Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der AN.

2. Rechtliche Beziehungen zwischen Arbeitgebenden und belästigender Person

- Vorbeugende Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung gemäss GIG.
- Abklärung der Vorwürfe bei Vorkommnis, z.B. durch Befragungen des Umfeldes.
- Ab interner Untersuchung Aktenführungspflicht AG und Einsichtsrecht bzw. Anspruch auf Stellungnahme der beschuldigten Person.
- Ergreifung von Massnahmen bei Vorkommnis wie z.B. schriftliche Verwarnung, Verweis, Versetzung, Empfehlungen gemäss einer internen Untersuchung, Entlassung, fristlose Entlassung.
- Im öffentlichen Dienst: Personalgesetze und Abläufe Administrativuntersuchung beachten!
- Schadenersatzforderung AG gegen BelästigerIn wegen Persönlichkeitsverletzung am Arbeitsplatz.
- Strafanzeige durch AG nur mit Einverständnis der belästigten Person, Fürsorgepflicht und Schweigepflicht bzw. Amtsgeheimnis beachten!

3 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

3. Rechtliche Beziehungen zwischen belästigter Person und BelästigerIn

- Ansprüche auf Unterlassung, Schadenersatz und Genugtuung in Art. 328f und 41ff OR.
- Strafanzeige (Art. 187-200 StGB) von belästigter Person direkt gegen BelästigerIn.
- Beide Seiten können die Einleitung einer internen Untersuchung verlangen.
- Beschuldigte Person reagiert häufig selbst mit Strafanzeige wegen Ehrverletzung bzw. übler Nachrede (Art.173ff StGB). Dieses Vorgehen ist selten erfolgreich.

3.1.2a ARBEITSBLATT FÜR STUDIERENDE: FALLBEISPIEL MIT VERSCHIEDENEN VERFAHREN**Sexuelle Belästigung einer Raumpflegerin
(www.gleichstellungsgesetz.ch, Zürich, Fall 60)****Branche**
Übrige Dienstleistungen**Stichwörter**
Sexuelle Belästigung; präventive Massnahmen; Entschädigung; Schadenersatz, Genugtuung**Anstellung**
Privatrechtlich**Stand**
Rechtskräftig**Verfahrensgeschichte**
14.12.2000
Strafurteil des Bezirksgerichts gegen den Täter07.02.2001
Die Schlichtungsstelle erzielt einen Vergleich**Kurzzusammenfassung**
Eine Raumpflegerin wird von einem Vorarbeiter massiv sexuell belästigt und auch vergewaltigt. Die Reinigungsfirma, für die sie arbeitet, entlässt den Täter und unterstützt das Opfer, sobald sie Kenntnis der Vorfälle erhält. Der Täter wird strafrechtlich belangt und verurteilt. Obwohl die Firma sich bemüht, ihre Leute für das Thema *Sexuelle Belästigung* zu sensibilisieren, erweist sich die Arbeit für die Raumpflegerin als nicht mehr zumutbar, weil sie immer wieder mit Anspielungen von MitarbeiterInnen konfrontiert wird. Nach längerer Krankheit und Freistellung schliessen die Firma und das Vergewaltigungsopfer einen Aufhebungsvertrag. Die Raumpflegerin möchte von der Schlichtungsstelle beurteilt haben, ob sie gegenüber ihrem Arbeitgeber noch Entschädigungs- und Genugtuungsansprüche gemäss Gleichstellungsgesetz Art. 4 und Gleichstellungsgesetz Art. 5 Abs. 3 bis 5 hat. Aufgrund der Verhandlung erklärt sich die Reinigungsfirma zur Zahlung von über 35'000 Franken bereit.

Vor den mehrmaligen massiven sexuellen Belästigungen und der Vergewaltigung der Raumpflegerin durch ihren Vorarbeiter hatte die Reinigungsfirma keine Vorkehrungen zur Verhinderung sexueller Belästigung bei der Arbeit getroffen. Mit dem Fall konfrontiert, reagierte sie aber umgehend. Sie entliess den Täter und stellte ihn per sofort frei. Dem Opfer bot sie Unterstützung an, vermittelte der Frau eine Rechtsvertreterin und half ihr, professionelle Beratung zu finden. Die Reinigungsfirma nahm in die Betriebsordnung einen Hinweis auf das Verbot sexueller Belästigung auf und machte die Belegschaft mit Merkblättern und Schulungen auf das Thema aufmerksam.

3 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Vor der Schlichtungsstelle bittet die Arbeitgeberseite um Verständnis für ihre Schwierigkeiten bei der Prävention, da sie Angestellte mit 14 verschiedenen Muttersprachen und eigenen kulturellen Standards beschäftige. Auch sei das Verhalten des Belästigers derart krass und klar rechtswidrig gewesen, dass der übliche Hinweis auf das Verbot sexueller Belästigung die Taten kaum verhindert hätte. Sie habe alles Zumutbare zur Verhinderung weiterer Belästigungen und zur Unterstützung der Betroffenen unternommen und auch eine grosszügige Regelung betreffend Aufhebung des Arbeitsverhältnisses getroffen.

Erwägungen

Die Schlichtungsstelle kommt zum Schluss, dass zum Zeitpunkt der Taten die Prävention ungenügend war. Sie teilt die Meinung nicht, dass diese sowieso wirkungslos gewesen wäre. Deshalb bestehe trotz der späteren Bemühungen eine Entschädigungspflicht. Angesichts der Schwere der Vorfälle und der Auswirkungen für die Klägerin, aber auch unter Berücksichtigung des korrekten Verhaltens der Reinigungsfirma nach den Taten, schlägt sie eine Entschädigung in der Höhe von fünf Durchschnittslöhnen und eine Genugtuung von 10'000 Franken vor, was insgesamt einer Summe von 35'520 Franken entspricht.

Ergebnis

Die Raumpflegerin und die Reinigungsfirma schliessen auf dieser Basis einen Vergleich. Die Firma verpflichtet sich auch, die Kosten der Rechtsvertreterin ihrer früheren Angestellten zu zahlen.

Quelle

Schlichtungsstelle Geschäft Nr. 2000/11

URL dieser Seite: http://www.gleichstellungsgesetz.ch/html_de/103N1060.html

Aufgabe

- Welches waren die Handlungsschritte in diesem realen Fall?
- Rekonstruieren Sie den Ablauf des Rechtsweges und die Massnahmen von Anfang bis Schluss und zeichnen Sie den Ablauf auf.

3 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

3.1.2b ARBEITSBLATT FÜR STUDIERENDE: LÖSUNG ZU ARBEITSBLATT VERSCHIEDENE VERFAHREN (3.1.2a)

Ausgangslage: massive sexuelle Belästigung und Vergewaltigung, noch keine Anlaufstelle im Betrieb.

Handlungsschritte		Massnahmen
Opfer wendet sich an Personaldienst bzw. Arbeitgeberin (AG) = informelles Verfahren	⇒	Sich aussprechen, informieren, weiteres Vorgehen skizzieren, nächste Schritte werden nur mit Einverständnis des Opfers unternommen
AG führt Gespräch mit Täter und evtl. dessen Vorgesetzten = betriebsinterne Untersuchung	⇒	Trifft Massnahmen gegenüber Täter: Kündigung und sofortige Freistellung
AG unterstützt Opfer und orientiert es über die Massnahmen gegenüber Täter	⇒	Vermittelt Rechtsvertreterin und hilft, professionelle Beratung zu finden
Opfer will Strafanzeige gegen Täter machen = Strafverfahren gegen Täter	⇒	Lief eventuell parallel zu 1 – 3; Anzeige des Täters bei Polizei, Strafuntersuchung, Verurteilung des Täters durch Strafgericht
AG informiert im Betrieb, schafft Merkblatt und Änderung der Betriebsordnung	⇒	AG bemüht sich um Sensibilisierung für Thema <i>Sexuelle Belästigung im Betrieb</i>
Opfer leidet und wird krank, Arbeit nicht mehr zumutbar, sucht mit AG nach Lösung	⇒	AG und Opfer einigen sich auf Aufhebungsvertrag mit Freistellung, keine Einigung bzgl. Entschädigung
Opfer gelangt an Schlichtungsbehörde = Schlichtungsverfahren gegen AG	⇒	Schlichtungsbehörde macht Vergleichsvorschlag für Entschädigung und Genugtuung, Vergleich über 5 Monatslöhne Entschädigung und 10'000.- Genugtuung und Übernahme Rechtsanwältinnen-Kosten durch AG
	⇒	Fall ist abgeschlossen

3.1.2c ARBEITSBLATT FÜR STUDIERENDE: FALLBEISPIEL ZU ANSPRÜCHEN

Frau Meier arbeitet in einem Werkzeuggeschäft. Sie muss den Kunden häufig im Lager Material zeigen und ist dann mit ihnen alleine. Schon mehrere Male wurde sie von Kunden im Lager angefasst, zum Teil konnten die Kunden ihr auch unter den Rock schauen, weil sie auf eine Leiter steigen musste. Das alles ist ihr sehr unangenehm und sie versucht, den Gang ins Lager zu vermeiden.

Fragen:

- a) Liegt hier eine sexuelle Belästigung vor?
- b) Hat Frau Meier rechtliche Ansprüche? Wenn ja, welche?
- c) Kann Frau Meier Kunden belangen, die sie anfassen?

Quelle: Nach einem Arbeitsblatt von Gabriela Matefi und Annamarie Ryter, Basel

3.1.2d ARBEITSBLATT FÜR STUDIERENDE: LÖSUNG ZU ARBEITSBLATT FALLBEISPIEL ANSPRÜCHE (3.1.2c)**Antworten:**

a) Liegt hier eine sexuelle Belästigung vor?

Durch die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes sind die Verkäuferinnen gezwungen, sich alleine mit der männlichen Kundschaft in einem Lagerraum aufzuhalten und vor dieser auf Leitern zu steigen. Diese Situation birgt das Risiko sexueller Belästigungen in sich. Insofern handelt es sich um eine diskriminierende Gestaltung der Arbeitsbedingungen (Art. 3 GIG). Das Anfassen und unter den Rock schauen der Kunden ist eine unerwünschte Handlung mit sexuellem Bezug und stellt eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz dar (Art. 4 GIG).

b) Hat Frau Meier rechtliche Ansprüche? Wenn ja, welche?

1. Aufgrund des Gleichstellungsgesetzes kann Frau Meier die Änderung der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen oder, wenn dies nicht möglich ist, die Einrichtung von Begleit- oder Überwachungsmassnahmen verlangen (Art. 3 und 5 Abs. 1 GIG).

2. Weiter kann sie eine Entschädigung von max. 6 durchschnittlichen schweizerischen Monatslöhnen verlangen (Art. 5 Abs. 3 und 4 GIG). Wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass er alles Zumutbare vorgekehrt hat, um Belästigungen zu vermeiden, schuldet er keine Entschädigung (Art. 5 Abs. 3 GIG).

3. Evtl. hat Frau Meier auch Schadenersatz- und Genugtuungsansprüche für körperliche und seelische Verletzung (Art. 5 Abs. 5 GIG). Die Entschädigung im vorherigen Absatz setzt keinen Schaden auf der Seite der Verletzten voraus. Daraus folgt, dass ein effektiv eingetretener Schaden separat abzugelten ist. Diese Pflicht setzt indessen ein Verschulden des Arbeitgebers voraus, was hier bejaht werden kann.

c) Kann Frau Meier Kunden belangen, die sie anfassen?

1. Direkte Schadenersatzansprüche für finanzielle Einbussen (Arbeitsausfall, medizinische Behandlung etc.) stehen Frau Meier aufgrund der normalen Haftungsregeln des OR zu. Dort müsste sie dann das Verschulden des Kunden an diesen finanziellen Einbussen beweisen können.

2. Frau Meier könnte den Kunden auch strafrechtlich belangen, indem sie Strafantrag wegen sexueller Belästigung oder einfacher Körperverletzung stellt.

Quelle: Nach einem Arbeitsblatt von Gabriela Matefi und Annamarie Ryter, Basel

3.2.1a INFORMATION FÜR STUDIERENDE: SCHLICHTUNGS- UND STRAFVERFAHREN / VOR- UND NACHTEILE**Schlichtungsverfahren nach Gleichstellungsgesetz**

Das Gleichstellungsgesetz schreibt vor, dass die Kantone für die Vermittlung in Diskriminierungskonflikten den Gerichten vorgeschaltete Schlichtungsstellen einrichten müssen. Diese Schlichtungsstellen können von Frauen und Männern ange-rufen werden, die sich bei der Arbeit aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert füh-len. Eine Schlichtungsstelle klärt den Sachverhalt ab und hilft, eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu finden. Ziel ist das Vermeiden eines Gerichtsverfahrens.

Die Schlichtungsstelle hat jedoch keine Entscheidungskompetenz. Kann keine Ei-nigung erreicht werden, muss sich die klagende Seite entscheiden, ob sie ein Ge-richt anrufen, also prozessieren will. Kommt hingegen eine Einigung zustande, ist der Fall endgültig erledigt und kann nicht mehr vor Gericht gezogen werden.

Ob der Gang zur Schlichtungsstelle freiwillig oder obligatorisch ist und ob dies für öffentlich-rechtlich Angestellte wie für privatrechtlich Angestellte gilt, ist je nach Kanton verschieden (vgl. dazu www.gleichstellungsgesetz.ch, Menüpunkt „Verfah-rensabläufe“ sowie unter Menüpunkt „Links“ die Liste der Schlichtungsstellen).

Strafverfahren

Bevor es das Gleichstellungsgesetz gab, bestand die Möglichkeit, als belästigte Person selbst strafrechtlich gegen Belästigende vorzugehen (Art. 198 StGB). Sol- che Strafverfahren laufen auch heute oft parallel zum Verfahren nach Gleichstel- lungsgesetz, welches nicht die Belästigenden direkt belangt, sondern die Arbeitge- benden auf ihre Verantwortung behaftet. Sexuelle Belästigung nach Strafgesetz- buch ist ein Antragsdelikt. Das bedeutet, dass eine Antragsfrist von drei Monaten nach der Tat gilt, die nicht verpasst werden darf. Zudem muss die Belästigung im strengen Sinn bewiesen sein, da im Zweifelsfall – auch bei hoher Wahrscheinlich- keit, dass die sexuelle Belästigung stattgefunden hat – das Prinzip „im Zweifel für den Angeklagten“ gilt. Gerade sexuelle Belästigung ist aber schwierig in diesem strengen Sinn zu beweisen, da sie typischerweise nicht unter den Augen von mög- lichen Zeuginnen stattfindet.

Wenn eine Strafanzeige eingereicht ist, sind die gerichtlichen Abklärungen wegen der schwierigen Beweisbarkeit meist langwierig. Die Verjährungsfristen aber lau- fen: Sexuelle Belästigung nach Art. 198 StGB verjährt als Übertretung nach einem Jahr, die Strafe dafür verjährt nach zwei Jahren. Die Zeit arbeitet also für den/die BelästigerIn. Ein erstinstanzliches Urteils kann u.U. wegen der raschen Verjährung bereits nicht mehr angefochten werden.

Vor- und Nachteile

Die Verfahrensregeln sind für sexuell Belästigte in Verfahren nach Gleichstel- lungsgesetz weniger ungünstig. Auch der Einstieg ist bei einem Gleichstellungsver- fahren einfacher, weil der Fall zunächst vor die Schlichtungsstelle gezogen werden kann und die betroffene Person sich nicht bereits polizeilichen Befragungen unter- ziehen muss.

3 RECHTLICHE

Verfahren nach Gleichstellungsgesetz aber wenden sich gegen den Arbeitgeber und nicht gegen den/die BelästigerIn selbst. Sexuelle Belästigung hat die belästigte Person zu beweisen (Art. 8 ZGB), wobei hier im Unterschied zu Strafverfahren eine überwiegende Wahrscheinlichkeit genügt, was bedeutet, dass reine Indizienbeweise (wie ärztliche Zeugnisse, allgemeine Beobachtungen von Mitarbeitenden, welche die Belästigung selber aber nicht sahen, Tagebucheinträge, Aussagen von FreundInnen, denen sich die belästigte Person anvertraut hat etc.) zulässig sind. Da es für sexuelle Belästigungen praktisch nie direkte ZeugInnen gibt, sind Indizien in fast allen Verfahren zu Diskriminierung durch sexuelle Belästigung wichtig und auch die Prüfung der Glaubwürdigkeit der Aussagen aller Beteiligten vor Gericht ist zentral. Es lohnt sich also auf jeden Fall, alle Indizien zu sammeln.

Wer sexuell belästigt wird, muss sich nicht zwischen Straf- und Gleichstellungsverfahren entscheiden. Beides ist parallel möglich. Und eine Ablehnung der Strafklage heisst noch nicht, dass auch das Verfahren nach Gleichstellungsgesetz verloren ist. Wegen der weniger strikten Beweisregelung haben Belästigte im Gleichstellungsverfahren eindeutig die besseren Chancen. Dies auch, weil eine Klage nach Gleichstellungsgesetz bis zur Verjährungsfrist nach fünf Jahren jederzeit möglich ist.

Häufig folgt auf die Klage der betroffenen Person postwendend eine Ehrverletzungsklage des/der Beschuldigten. Diese bleibt in der Regel sistiert bis das Strafverfahren und/oder das Verfahren nach Gleichstellungsgesetz abgeschlossen ist und wird dann aufgrund des Resultats dieser Klage entschieden. Selbst wenn das Gericht im Verfahren nach Gleichstellungsgesetz den Tatbestand der sexuellen Belästigung nicht bestätigt, hat dies keine Anerkennung der Ehrverletzung zur Folge, wenn die Betroffene aufgrund der konkreten Umstände davon ausgehen durfte, dass sexuelle Belästigung vorliege. Nur klar missbräuchliche Anschuldigungen sind ehrverletzend.

Aus der Sicht der Arbeitgebenden hat ein Strafverfahren den Nachteil, dass sie es nicht selbst einleiten können oder nur mit Zustimmung der belästigten Person und dass sie das Tempo der Strafuntersuchung nicht beeinflussen können. Meist dauert das Strafverfahren sehr lange und die Arbeitgebenden sind unsicher, was sie unterdessen im Betrieb unternehmen sollen. Eine laufende Strafuntersuchung belastet das Betriebsklima enorm. Da Arbeitgebende nicht Geschädigte sind, erhalten sie auch keine Informationen über den Ausgang des Strafverfahrens. Eine Strafanzeige ist für die Arbeitgebenden kein sinnvoller Weg. Die Verantwortung für Massnahmen gemäss OR und Gleichstellungsgesetz kann auch nicht an die Strafbehörden delegiert werden.

Quelle: www.gleichstellungsgesetz.ch

- Menüpunkt „Erläuterungen“
- Informationen zu Verfahrensabläufen in den Kantonen unter dem Menüpunkt „Verfahren“
- Übersicht Schlichtungsstellen aller Kantone im Menüpunkt „Links“, „Schlichtungsstellen“

3.3.1a INFORMATION FÜR STUDIERENDE: DOKUMENTATION UND DATENSCHUTZ

Sollen am Arbeitsplatz sexuelle Belästigungen wirksam verhindert werden, müssen Betroffene und die damit konfrontierte Vertrauensperson entsprechende Informationen sammeln und persönliche Unterlagen zusammenstellen. Es darf jedoch nicht darum gehen, über einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geheime „Fichen“ zu führen. Informationsbedarf und Datenschutz müssen sich aber nicht widersprechen. Häufig können sich die Verantwortlichen nicht vorstellen, was der Vorwurf der sexuellen Belästigung auslöst bzw. wie eine Abklärung ablaufen könnte.

Die Personalschulung innerhalb des Unternehmens ist zentral, wobei gezielt je nach Funktion (z.B. Vertrauensperson, interne Beschwerdestelle oder Führungsperson) in der konkreten Abwicklung eines Falles geschult werden sollte.

Vertrauenspersonen und Anlaufstellen müssen wissen, dass

- sie die erhaltenen Informationen einer betroffenen Person vertraulich behandeln müssen und ohne entsprechende Zustimmung der betroffenen Person keine Schritte machen oder Informationen an Vorgesetzte weitergeben dürfen.
- sie die belästigte Person bei der Zusammenstellung eines Dossiers im Hinblick auf eine interne Untersuchung oder ein formelles Verfahren beraten und unterstützen. Das Dossier bleibt grundsätzlich bei der belästigten Person.
- das Datenschutzgesetz auf deren persönliche Notizen keine Anwendung findet. Die Vertrauensperson hat somit die Möglichkeit, persönliche Notizen anzufertigen, ohne dass die darin erwähnten Personen ein Einsichtsrecht hätten.
- darin erwähnte Personen ein Einsichtsrecht haben in die sie betreffenden Daten, sobald persönliche Notizen oder Auszüge daraus Dritten (z.B. Vorgesetzten) weitergegeben werden. Dieses Einsichtsrecht bezieht sich nur auf die weitergegebenen Informationen!
- auf Unterlagen (z.B. Beweisstücke) die der Vertrauensperson ausgehändigt werden, das Datenschutzgesetz Anwendung findet. Die Vertrauensperson soll daher keine Dossiers anlegen und keine Beweisstücke an sich nehmen.
- die Fälle von sexueller Belästigung anonymisiert dokumentiert werden. Persönliche Notizen werden spätestens beim Rücktritt als Vertrauensperson vernichtet (keine Übergabe an Nachfolger/in!).

3 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

- **Personalverantwortliche und Führungspersonen** müssen wissen, dass
- ein Fall im Personaldossier dokumentiert werden muss.
- Befragungen zu protokollieren und unterzeichnen sind, sobald eine interne Untersuchung durchgeführt wird.
- ab interner Untersuchung die beschuldigte Person volles Akteneinsichts- und Anhörungsrecht hat.
- der belästigten Person ab interner Untersuchung keine Anonymität mehr zugesichert werden darf (das geht nur bei der Vertrauensperson).
- ein effektiv eingetretener Fall intern im nahen Umfeld sofort gezielt kommuniziert werden muss, denn Gerüchte kursieren schnell und nur eine transparente Kommunikation kann Abhilfe schaffen.
- die allgemeine Kommunikation der Erledigung eines konkreten Falles ein höchst wirksames Präventionsinstrument ist.