



Justizdepartement des Kantons Basel-Stadt

Gleichstellungsbüro

Sexuelle Belästigung in der Berufsbildung

Die wichtigsten Informationen
für Berufsbildnerinnen,
Berufsbildner und Lehraufsicht

Sexuelle Belästigung in der Berufsbildung

Die wichtigsten Informationen
für Berufsbildnerinnen,
Berufsbildner und Lehraufsicht

Impressum

Herausgeberin:

Gleichstellungsbüro des Kantons Basel-Stadt
Justizdepartement
Rheinsprung 16
4001 Basel
Tel. 061 267 66 81
gsb@bs.ch
www.gleichstellung.bs.ch

Fachautorinnen:

Bettina Bannwart, Gleichstellungsbüro Basel-Stadt
Karin Grütter, bildbar
Beatrice Ledergerber, Amt für Berufsbildung und Berufsberatung Basel-Stadt
(seit Herbst 05 Leiterin der Jugendberatungsstelle «Wie weiter?», Birsfelden)

Gestaltung

vista point, Basel
www.vistapoint.ch

Druck

Gremper AG, Basel

Auflage

1500

Basel, Juni 2006

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	«Bei uns ist das doch kein Thema!» – warum trotzdem darüber gesprochen werden sollte	5
3	Was ist sexuelle Belästigung?	6
4	Wie häufig kommt sexuelle Belästigung in der Ausbildung und am Arbeitsplatz vor?	7
5	Was sind die Folgen von sexueller Belästigung?	8
6	Was sagt das Gesetz?	9
7	Wie sehen Präventionsmassnahmen aus?	11
8	Was tun bei konkreten Fällen?	12
9	Wo gibt es weitere Informationen?	13
10	Links und Publikationen	14

1 Einleitung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in der Schweiz verboten. Seitdem das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) 1996 in Kraft getreten ist, sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zudem verpflichtet, aktiv Belästigungen zu verhindern, d.h. Präventionsmassnahmen zu ergreifen. Diese Schutzbestimmungen gelten selbstverständlich auch für jugendliche Arbeitnehmende und Auszubildende.

Auszubildende stehen in einem Abhängigkeitsverhältnis, was sie besonders verletzlich macht. Berufsbildnerinnen, Berufsbildner und die Lehraufsicht sollten aus diesem Grund unbedingt über ein Basiswissen zum Thema verfügen:

- um Massnahmen ergreifen zu können, die sexuelle Belästigung verhindern,
- um Hinweise auf Übergriffe möglichst frühzeitig zu erkennen,
- um im konkreten Fall kompetent zu handeln.

Die folgenden Ausführungen unterstützen Berufsbildnerinnen, Berufsbildner und die Lehraufsicht im Umgang mit einem heiklen aber wichtigen Thema am Arbeitsplatz und in der Ausbildung.¹

¹ Die Ausführungen stützen sich auf das Papier «Sexuelle Belästigung in der Berufsbildung. Zusätzliche Rechtssicherheit und neue Impulse für die Prävention durch das Gleichstellungsgesetz», das im Rahmen der Ausbildung Berufsbildungsfachleute SBBK, von Beatrice Ledergerber erarbeitet wurde.

2 «Bei uns ist das doch kein Thema!» – warum trotzdem darüber gesprochen werden sollte

Unter dem Slogan «Vom Tabu zum Thema» lancierten die SBB im Jahr 2000 ein personalpolitisches Programm zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und zum Schutz der Betroffenen. Die SBB-Kampagne stellte mit diesem Slogan einen zentralen Aspekt ins Zentrum: Die Notwendigkeit, sexuelle Belästigung zum Thema zu machen, d.h. darüber zu sprechen. Denn solange sexuelle Belästigung ein Tabuthema ist, können sich Betroffene schlecht wehren und belästigende Personen werden geschützt. Sexuelle Belästigung im Unternehmen auch ohne konkreten Anlass zum Thema zu machen, darüber zu sprechen und unmissverständlich bekannt zu geben, dass Übergriffe nicht toleriert werden, ist ein wichtiger Beitrag zur Prävention und die Grundlage für weitere Massnahmen, die zu einem professionellen Umgang mit diesem heiklen Thema beitragen. So wurden bei den SBB Vertrauensleute ausgebildet, Führungsverantwortliche geschult, Reglemente erarbeitet und Vorgehensweisen geregelt. Das breit angelegte SBB-Programm wurde 2001 mit dem Chancengleichheitspreis beider Basel ausgezeichnet.

Mit dem erwähnten Programm sind die SBB in vorbildlicher Weise den Verpflichtungen nachgekommen, die das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern überträgt. Dieses Gesetz hat dazu beigetragen, dass heute vermehrt über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gesprochen wird. In zahlreichen Verwaltungen und Unternehmen sind Informationsmaterialien, Leitfäden und Reglemente erarbeitet worden. Gleichzeitig haben die Kantone Einführungsgesetze und Vollziehungsverordnungen zur Umsetzung des GIG erlassen, und Schlichtungsstellen haben ihre Arbeit aufgenommen.² Die Berufsbildung kann auf dieses vorhandene Know-how zurückgreifen.

2 Übersicht über die kantonalen Schlichtungsstellen vgl. www.equality-office.ch/d/recht-schlichtung.htm

3 Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung kann vielfältige Formen annehmen und ist nicht einfach zu definieren. Grundsätzlich fällt darunter jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das im Unternehmen allgemein oder von der betroffenen Person nicht erwünscht ist. Die Erscheinungsformen sexueller Belästigung reichen von subtilen verbalen oder non-verbalen Verhaltensweisen bis hin zu strafrechtlich relevanten Tatbeständen³, also z.B.:

- anzügliche und peinliche Bemerkungen über das Äussere,
- herabwürdigende Blicke und Gesten,
- sexistische Sprüche und Witze,
- vorzeigen, aufhängen und versenden (z.B. per e-Mail) von pornografischem Material,
- wiederholte unerwünschte Einladungen,
- unerwünschter Körperkontakt und aufdringliches Verhalten,
- unerwünschte Berührungen,
- Annäherungsversuche, insbesondere solche, die mit dem Versprechen von Vorteilen oder dem Androhen von Nachteilen einhergehen,
- sexuelle und körperliche Übergriffe bis hin zu Vergewaltigungen.

Dabei ist die **Unerwünschtheit** eines bestimmten Verhaltens massgebend. Diese unterscheidet sexuelle Belästigung von einem einvernehmlichen Flirt. Oder anders ausgedrückt: Das **subjektive Empfinden** der Person, auf die ein bestimmtes Verhalten mit sexuellem Bezug abzielt, muss respektiert werden und bestimmt, wo Grenzen überschritten werden und sexuelle Belästigung beginnt.

³ Artikel 187 bis 200 Schweizerisches Strafgesetzbuch

4 Wie häufig kommt sexuelle Belästigung in der Ausbildung und am Arbeitsplatz vor?

Alle Untersuchungen zum Thema bestätigen, dass überwiegend Frauen sexuell belästigt werden, unabhängig von Alter, Aussehen, Nationalität, Zivilstand oder beruflicher Stellung. Bestimmte Personengruppen sind jedoch besonders gefährdet. Dazu gehören junge Frauen in Ausbildungssituationen.

Eine repräsentative Umfrage unter Berufsschülerinnen in München ergab, dass knapp die Hälfte der Befragten (45 %) Erfahrungen mit sexueller Belästigung gemacht hatten. Zu Übergriffen kam es in erster Linie im beruflichen und schulischen Alltag. Die Belästigungen gingen in den meisten Fällen (60 %) von Arbeitskollegen aus, aber auch von Mitschülern, Kunden, Vorgesetzten und Ausbildnern/Lehrern. Die Wahrscheinlichkeit einer sexuellen Belästigung nahm mit der Dauer der Ausbildung zu. Besonders häufig waren Berufsschülerinnen in technischen Berufen und im Handwerk, in Gastroberufen und in der Hotellerie sexueller Belästigung ausgesetzt.⁴ Vergleichbare Untersuchungen bei Berufsschülerinnen in der Schweiz gibt es bisher leider keine.

In der aus dem Jahre 1991 stammenden, bisher einzigen repräsentativen Untersuchung für die Schweiz zum Thema wurden Arbeitnehmerinnen in 25 unterschiedlichen Genfer Unternehmen befragt. 59 % der befragten Frauen gaben an, in den letzten zwei Jahren mindestens einmal sexuell belästigt worden zu sein. 70 % der Betroffenen waren den Übergriffen mehr als ein Jahr lang ausgesetzt.⁵

Eine Übersicht über 74 Studien in 11 EU-Ländern kam zum Ergebnis, dass etwa 40–50 % aller beschäftigten Frauen mindestens einmal von sexueller Belästigung betroffen waren. Von den erwerbstätigen Männern erlebten 5–10 % sexuelle Belästigung.⁶

4 Dgb-jugend münchen (Hrsg) (2000): Sexuelle Belästigung am Ausbildungsplatz. Ergebnisse einer Umfrage unter weiblichen Lehrlingen in München 2000 <http://www.azuro-muenchen.de/ausbildung/belaestig/studie.pdf>

5 Ducret, V. Fehlmann, C. (eds) (1993): Harcèlement sexuel – la réalité cachée des femmes au travail. Berne, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (ed.). Berne.

6 European Commission (1998): Sexual Harassment in the Workplace in the European Union, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Brussels.

5 Was sind die Folgen von sexueller Belästigung?

Sexuelle Belästigung hat für die Opfer schwerwiegende Folgen. Sie reichen von Gefühlen der Verunsicherung, Entwürdigung, Wut und Ohnmacht bis hin zu schwerwiegenden gesundheitlichen Beschwerden wie beispielsweise Kopf- oder Magenschmerzen, Schlafstörungen und schweren Depressionen. In jedem Fall wird die Arbeitsleistung stark beeinträchtigt.

Auch für das Unternehmen hat sexuelle Belästigung negative Konsequenzen. Wo Grenzverletzungen toleriert und nicht bei den geringsten Vorkommnissen energisch eingeschritten wird, ist das Betriebsklima gestört. Die Folgen sind mangelnde Arbeitsmotivation, verminderte Arbeitsleistungen, krankheitsbedingte Absenzen, Kündigungen etc. Die Kosten, die durch sexuelle Belästigung entstehen, sind hoch. Wenn es zu gerichtlichen Klagen gegen ein Unternehmen kommt, ist zusätzlich mit einem enormen Image-Schaden zu rechnen.

6 Was sagt das Gesetz?

Das Verbot von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie die Pflicht der Arbeitgebenden, ihre Angestellten vor Übergriffen zu schützen, ist in verschiedenen Gesetzen verankert:

Das **Arbeitsgesetz** schreibt den Arbeitgebenden ganz generell vor, die Gesundheit und die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden zu schützen.

Art. 6 Abs. 1 Arbeitsgesetz (ArG):

«Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.»

Im **Obligationenrecht** wird der Schutz vor sexueller Belästigung explizit erwähnt.

Art. 328 Abs. 1 Obligationenrecht (OR):

«Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.»

Noch deutlicher benennt das **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)** die Pflichten der Arbeitgebenden. Das GIG untersagt jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Sexuelle Belästigung wird ausdrücklich als eine Form der Diskriminierung bezeichnet und fällt als solche unter das Diskriminierungsverbot. Das GIG schreibt zudem vor, dass Arbeitgebende für ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu sorgen haben. Kommt es zu einer Klage wegen sexueller Belästigung, und das Unternehmen kann nicht nachweisen, dass ausreichende Präventionsmassnahmen ergriffen wurden, hat das Opfer ein Anrecht auf die Bezahlung von Entschädigungsleistungen.

Art. 4 Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG):

«Diskriminierung ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern 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. 5 Abs. 3 GIG:

«Bei einer Diskriminierung durch sexuelle 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. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns berechnet.»

Gegenüber Jugendlichen haben Arbeitgebende zudem eine spezielle Fürsorgepflicht. Das Arbeitsgesetz verlangt, dass Jugendliche und Auszubildende bis zum vollendeten 20. Lebensjahr vor gesundheitlichen Schädigungen und schlechten Einflüssen zu schützen sind. Bei schweren Beeinträchtigungen müssen zudem die Eltern oder Erziehungsberechtigten informiert werden.

Art. 29 Abs. 1 und 2 ArG:

- 1** *«Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer beider Geschlechter bis zum vollendeten 19. Altersjahr und Lehrlinge bis zum vollendeten 20. Altersjahr.*
- 2** *Der Arbeitgeber hat auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er hat namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen im Betriebe bewahrt bleiben.»*

Art. 32 ArG:

«Erkrankt der Jugendliche, erleidet er einen Unfall oder erweist er sich als gesundheitlich oder sittlich gefährdet, so ist der Inhaber der elterlichen Gewalt oder der Vormund zu benachrichtigen. Bis zum Eintreffen ihrer Weisungen hat der Arbeitgeber die gebotenen Massnahmen zu treffen.»

7 Wie sehen Präventionsmassnahmen aus?

Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen. Grundsätzlich ist das die Aufgabe der Unternehmensleitung. Die wichtigsten Massnahmen sind:

- Grundsatzzerklärung an alle Mitarbeitenden, dass sexuelle Belästigung im Betrieb nicht toleriert wird, dass Betroffene unterstützt werden und dass gegenüber belästigenden Personen Sanktionen ergriffen werden.
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden zum Thema, Informationen über verschiedene Formen sexueller Belästigung und die gesetzlichen Grundlagen, Weiterbildung der Führungsverantwortlichen.
- Regelung des Verfahrens bei sexueller Belästigung, insbesondere Bekanntgabe der entsprechenden Stellen, Ansprechpersonen, an die sich betroffene Personen wenden können.

Inzwischen gibt es vielfältige Vorlagen von Reglementen, Informationsblättern etc., welche von Unternehmen und Verwaltungen entwickelt und erprobt wurden. Diese können unter <http://www.equality-office.ch/d/erwerbsleben-belaestigung-reglemente.htm> eingesehen und heruntergeladen werden.

Die Lehraufsicht sollte Unternehmen auf diese Schutzpflichten hinweisen und präventive Massnahmen nachweislich verlangen. Es ist mit den Gewerbe- und Berufsverbänden zu klären, ob und wie sie ihre Mitglieder in dieser Sache unterstützen könnten.

Zu einem belästigungsfreien Klima können aber auch Berufsbildnerinnen und Berufsbildner (und andere Vorgesetzte) einen wesentlichen Beitrag leisten:

- durch ein generell respektvolles und wertschätzendes Verhalten gegenüber jungen Frauen und jungen Männern und allen anderen Mitarbeitenden im Unternehmen,
- durch Hinsehen und Ansprechen anstelle von Wegschauen und Überhören, z.B. bei verletzenden, herabwürdigenden Sprüchen oder anderen Grenzverletzungen im Betrieb,
- durch Ernstnehmen und Unterstützung von Auszubildenden (und allen anderen Mitarbeitenden), die sich über Grenzverletzungen beklagen.

8 Was tun bei konkreten Fällen?

Bei konkreten Fällen sexueller Belästigung sollten folgende Schritte unternommen werden:

- Sprechen Sie die betroffene Person an und unterstützen Sie diese darin, etwas gegen die Belästigung zu unternehmen. Besprechen Sie mit der betroffenen Person, was es für Möglichkeiten gibt, sich gegen die Belästigung zu wehren. Vermitteln Sie Adressen von spezialisierten Opferberatungsstellen. An erster Stelle steht dabei der Schutz der betroffenen Person. Deshalb: **Unternehmen Sie nichts, was gegen den Willen des Opfers ist.**
- Falls es im Unternehmen ein Reglement zum Thema sexuelle Belästigung gibt, informieren Sie sich über die vorgesehenen Schritte. Vermitteln Sie der betroffenen Person die Adressen von Vertrauensleuten oder anderen speziell geschulten Anlaufstellen im Unternehmen. Auch hier gilt: **Unternehmen Sie nichts ohne das Einverständnis des Opfers.**
- Gibt es im Unternehmen kein geregeltes Verfahren, wie in Fällen sexueller Belästigung vorzugehen ist, **sollten Sie sich unbedingt von Fachpersonen beraten lassen.** Diese finden Sie bei den Schlichtungsstellen für Diskriminierungsfragen, bei den kantonalen Gleichstellungsfachstellen oder bei spezialisierten Opferberatungsstellen. An diese Stellen können Sie sich jederzeit mit allen Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wenden.

Grundsätzlich gilt: **Bei diesem heiklen Thema ist es in jedem Fall von Vorteil, wenn Sie sich von Fachpersonen beraten lassen.**

9 Wo gibt es weitere Informationen?

Weitere Informationen und Unterstützung sind erhältlich im Kanton Basel-Stadt:

Amt für Berufsbildung und Berufsberatung (Lehraufsicht)

Clarastrasse 13, Postfach 27, 4005 Basel

Telefon: 061 267 88 29, E-Mail: afbb@bs.ch

www.afbb.bs.ch

Kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen

Utengasse 36, 4005 Basel

Tel: 061 267 88 36, E-Mail: schlichtung-glg@bs.ch

www.wsd.bs.ch/organe/schlichtungsstelle-glg.html

Gleichstellungsbüro Basel-Stadt

Justizdepartement, Rheinsprung 16, 4001 Basel

Tel: 061 267 66 81, E-Mail: gsb@bs.ch

www.gleichstellung.bs.ch

TRIANGEL – Opferhilfe – Beratungsstelle beider Basel für gewaltbetroffene Kinder und Jugendliche

Steinenring 53, 4051 Basel

Tel: 061 683 31 45, E-Mail: info@triangel-basel.ch

www.triangel-basel.ch

Adressen in anderen Kantonen:

Kantonale Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz:

www.equality-office.ch/d/recht-schlichtung.htm

Beratungsstellen für betroffene Personen:

www.opferhilfe-schweiz.ch/wDeutsch/2_beratungsstellen/2_2.asp?navid=6

Gleichstellungsfachstellen:

www.equality.ch/d/mitglieder/set-mitglieder.htm

10 Links und Publikationen

Links:

www.equality-office.ch/d/erwerbsleben-belaestigung.htm

Eine gute Übersicht inklusive Reglemente/Verordnungen sowie eine ausführliche, kommentierte Literaturliste zum Thema

www.betrieb.ch

Beratung und Informationen zu Sexueller Belästigung und Mobbing

www.gleichstellungsgesetz.ch (Deutschschweiz) www.leg.ch (Romandie und Tessin)

Datenbank der Schlichtungsfälle und Gerichtsentscheide nach Gleichstellungsgesetz, u.a. zu Fällen von sexueller Belästigung

Publikationen:

Ducret, Véronique. *Sexuelle Belästigung – was tun? Ein Leitfaden für Betriebe*. Zürich 2004

Genug ist Genug. Ein Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.). Bern 1998

Institutionelle Prävention sexueller Ausbeutung. Ein Leitfaden im Kinder- und Jugendbereich.

Limita Zürich (Hrsg.) Zürich 2002

lustig, lästig, stopp! Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Kanton

Basel-Landschaft. Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.). Liestal 2002

Matefi, Gabriella und Ryter, Annamarie. *Das Gleichstellungsgesetz kompetent anwenden*.

Schulung zum Gleichstellungsgesetz. Basel 1998

Erlasse bzw. Gesetzliche Bestimmungen:

ArG Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) vom 13. 3. 1964, *SR 822.11*

GIG Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) vom 24. 3. 1995, *SR 151.1* (in Kraft seit 1. 7. 1996)

OR Schweizerisches Obligationenrecht vom 30. 3. 1911, *SR 220*

STGB Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 23. 7. 1918, *SR 311.0*



