

Fertig lästig!

Sexuelle und sexistische Belästigungen sind verboten. Dies gilt natürlich auch am Arbeitsplatz bei der Kantonalen Verwaltung Zug gegenüber Mitarbeitenden und Drittpersonen.

GRENZEN



Wert

schät

zung

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Diese Broschüre gibt Ihnen Informationen zu den Themen sexuelle und sexistische Belästigung, also zu schwierigen und oft nicht angesprochenen Inhalten. Gerade aus diesen Gründen ist es wichtig aufzuzeigen, was damit gemeint ist. In erster Linie geht es darum, respektvoll miteinander umzugehen und die gegenseitige Würde zu wahren. Wir wollen Sie mit dieser Broschüre motivieren, sich Gedanken zu machen, wo die Grenzen liegen zwischen kollegialem Umgang und möglicher Belästigung, bei der die persönliche Integrität verletzt wird.

Sexuelle oder sexistische Belästigung behindert die Chancengleichheit am Arbeitsplatz und kann die Arbeitsleistung der betroffenen Personen beeinträchtigen und ihre Anstellung gefährden. Der Regierungsrat hat bereits im Jahr 2000 erste Vorgaben zu dieser Belästigungsform erarbeitet. Er erwartet von allen Mitarbeitenden, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch erheben.

Wenn Sie sich sexuell belästigt fühlen, fordere ich Sie auf, sich zu wehren: Teilen Sie der belästigenden Person nach Möglichkeit unmissverständlich mit, dass ein solches Verhalten unerwünscht und nicht akzeptabel ist. Vorgesetzte sind verpflichtet, in Fällen von sexueller oder sexistischer Belästigung zu intervenieren und betroffene Personen – auf deren ausdrücklichen Wunsch – zu unterstützen. Nachfolgend finden Sie weitere Hinweise, an welche Stellen Sie sich wenden können und wie genau vorzugehen ist.

Der Kanton Zug will Ihnen einen Arbeitsplatz bieten, an dem Sie sich wohl fühlen und dadurch gute Ergebnisse und eine hohe Zufriedenheit erzielen können. Ich danke Ihnen für Ihre wertvolle Mitarbeit.

Heinz Tännler, Finanzdirektor

Was ist sexuelle oder sexistische Belästigung?

Sexuelle und sexistische Belästigungen sind unerwünschte Annäherungsversuche sowie Abwertungsversuche jeder Art in Form von Gesten, Äusserungen, Darstellungen und Handlungen. Es sind unerwünschte körperliche Kontakte, sexuell abfällige Anspielungen, die von jemandem am Arbeitsplatz vor- oder angebracht werden und von der Person oder der Personengruppe, an die sie sich richten, als beleidigend, unangemessen und unerwünscht empfunden werden.

Sexuelle Belästigungen sind Handlungen wie:

- Scheinbar zufällige Körperberührungen
- Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- Anzügliche Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatleben
- Verfolgungen innerhalb und ausserhalb des Betriebes
- Unerwünschte Körperkontakte
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen

Sexistische Belästigungen richten sich oft nicht an eine Person, sondern an eine Personengruppe, vor allem an Frauen.

Es sind Handlungen wie:

- Taxierende Blicke
- Anzügliche Bemerkungen und Witze
- Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von sexistischem beziehungsweise pornografischem Material

Rück
sicht
slosi
gkeit

Beispiele zum besseren Verständnis

(Auf der Grundlage von in der Schweiz vorgefallenen Situationen)

Liegt in den folgenden Beispielen sexuelle Belästigung vor oder handelt es sich um eine Grauzone? Wie könnten die betroffenen Personen reagieren? Mögliche Lösungen finden Sie auf der folgenden Doppelseite.

Fall 1

Kunstaussstellung

Eine neue Kunstaussstellung in den Gängen des Verwaltungsgebäudes stösst bei einer Angestellten auf Unverständnis. Die Ausstellung befasst sich mit Szenen aus dem Rotlichtmilieu und zeigt Bilder von leicht bekleideten und nackten Prostituierten mit ihren Freiern. Die Angestellte verlangt das sofortige Abhängen der Bilder, ohne Erfolg. Von der Arbeitgeberseite wird ihr Überempfindlichkeit vorgeworfen. Kann die Angestellte darauf beharren, dass die Bilder abgehängt werden?

Fall 2

Der Auszubildende

Ein Lehrling wird seit dem Stellenantritt seiner neuen Vorgesetzten von ihr sexuell bedrängt. Sie berührt ihn an Schenkeln und Schultern und sogar im Genitalbereich. Über diesen äussert sie sich auch immer öfter, dasselbe gilt für seinen Hintern. Zudem findet er eines morgens am Anschlagbrett einen Comic mit einer urinierenden Person, über die sie seinen Namen schrieb. Als sie ihn einlädt die Nacht bei ihr zu verbringen und ihm anschliessend, aufgrund seiner Absage, mit der Kündigung droht, reicht es dem Lehrling. Er beklagt sich beim Arbeitgeber, der die Abteilungsleiterin umgehend zum Gespräch vorlädt. Sie bestreitet die sexuelle Belästigung und rechtfertigt sich mit dem lockeren Umgangston, der in der Filiale gelte, und dass der Comic nur als Witz gemeint war. War die daraufhin vom Arbeitgeber gegenüber der Abteilungsleiterin ausgesprochene fristlose, Entlassung gerechtfertigt?

Verantwortw

Fall 3**Annäherungen**

Eine Sachbearbeiterin wird von ihrem Kollegen zu einem Konzert eingeladen. Da sie aber keine Lust hat mit ihm einen Abend zu verbringen, lehnt sie die Einladung ab, mit der Begründung, dass sie diese Musik nicht besonders möge. Einige Tage später findet sie einen Rosenstrauss mit einem Liebesbrief auf ihrem Schreibtisch, von demselben Kollegen. Sie stellt ihren Kollegen zur Rede, da er schliesslich weiss, dass sie in Kürze heiraten wird. Der Kollege reagiert gekränkt, entschuldigt sich jedoch später mit einer E-Mail und hält sich darauf hin einige Zeit zurück. Als die Sachbearbeiterin krank wird, taucht er bei ihr zu Hause auf. Handelt es sich bei dieser Situation um sexuelle Belästigung oder nicht?

Fall 4**E-Mail**

Amtsleiterin A. stellt per E-Mail eine Anfrage an einen anderen leitenden Angestellten. Dieser leitet die E-Mail an einen Untergebenen weiter, nachdem er den Begleittext: «Könntest du evtl. Frau A. «befriedigen»?», hinzugefügt hat. Frau A. ist geschockt. Wie soll sich Frau A. verhalten?

MACHT
ortung

Fall 1

Kunstaussstellung

Auch Bilder können Mittel einer sexuellen Belästigung sein, denn diese Bilder würdigen Frauen aufgrund ihres Geschlechts herab. Die Angestellte kann angesichts der Intensität und Aussagekraft der abgebildeten Szenen nicht einfach als überempfindlich bezeichnet werden. Vielmehr dürften ihr diese Bilder nicht gegen ihren Willen am Arbeitsplatz zugemutet werden. Die Angestellte kann darauf beharren, dass die Bilder entfernt werden. Die Verwaltung ist nach Gleichstellungsgesetz verpflichtet, ihre Mitarbeitenden aktiv vor sexueller Belästigung zu schützen.

Fall 2

Der Auszubildende

Für den Tatbestand der sexuellen Belästigung genügt ein Angriff auf die Persönlichkeit mit sexuellem Inhalt; eine strafrechtliche relevante Handlung ist nicht nötig (Gleichstellungsgesetz Art. 4). «Belästigung liegt vor, wenn eine vergleichbare Person das Verhalten auch als negativ empfinden würde.» Die Filialleiterin ist weit über ein normales Verhältnis zwischen Abteilungsleiterin und Lehrling hinausgegangen und hat damit auch die Schutzvorschrift verletzt (OR Art. 328 Abs. 1 und OR Art. 345). Weder sexuelle und erotische Anziehung noch ein lockerer Umgangston können als Rechtfertigung gelten, um die Grenzen sexueller Belästigung zu verschieben. Die Abteilungsleiterin hat zudem gegen die Verpflichtung verstossen, den Lehrling vor Belästigungen zu schützen. Weil ihr Arbeitgeber verpflichtet ist, präventiv gegen Belästigungen vorzugehen, ist die fristlose Entlassung gerechtfertigt.

ERNIEDER



Fall 3**Annäherungen**

Nicht die Absicht des Belästigers ist entscheidend, sondern wie die Belästigung bei der betroffenen Person ankommt. Ausserdem hat der Kollege mit Annäherungen weiter insistiert, als längst klar war, wie die Sachbearbeiterin dazu steht. Zudem war ihm bekannt, dass sie bald heiraten will. Bei den Vorfällen handelt es sich zwar nicht um sexuelle, jedoch um unerwünschte Belästigung. Die Sachbearbeiterin sollte ihn erneut energisch zurückweisen und sich weitere Schritte überlegen.

Fall 4**E-Mail**

Frau A. sollte, wenn es für sie zumutbar ist, dem anderen leitenden Angestellten unmissverständlich mitteilen, dass sie dieses Verhalten als sexuelle Belästigung empfindet und nicht akzeptiert. Ausserdem sollte sie sich an eine Vertrauensperson wenden und allenfalls die Direktionsvorsteherin oder den Direktionsvorsteher informieren. Diese E-Mail enthält klare sexuelle Anspielungen, jedoch wird bei schwächeren Übergriffen erst nach mehreren Vorfällen eine sexuelle Belästigung angenommen.

IGUNG
ASPEKT

Welche Schritte unternehme ich bei einer sexuellen Belästigung?

Wenn die Situation es zulässt, wehren Sie sich direkt oder bei der nächst besten Gelegenheiten: Sagen Sie, was Sie stört oder was Ihnen missfällt. Die beste aller Möglichkeiten ist, wenn Sie sich der Situation angepasst selbstbewusst zu wehren und zu schützen wissen. Suchen Sie zudem Hilfe und Unterstützung bei einer Person Ihres Vertrauens. Auch ein beratendes, informelles Gespräch bei einer Fachstelle oder eine Beratung bei der Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht kann Ihnen Klarheit verschaffen und das weitere Vorgehen verständlich machen. (Kontaktinformationen siehe Seite 15)

Sie haben das Recht – ohne Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang zu befürchten – sich bei Ihrer direkten oder nächst höheren vorgesetzten Person zu beschweren. Erfolgt die Belästigung durch diese Person, so wenden Sie sich an deren oder dessen Vorgesetzte oder Vorgesetzten. Fühlen Sie sich durch ein solches Gespräch zu wenig unterstützt und zeichnet sich keine Lösung ab, so wenden Sie sich an das Personalamt, welches die notwendigen Schritte einleitet.

Bringen diese Schritte keine Lösung, so stellen Sie ein mündliches oder schriftliches Begehren an die Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht und stellen darin Ihre Anträge, wie z. B. Verbot, Unterlassung oder Feststellung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung. Das Verfahren ist mündlich und nicht öffentlich. Kommt keine Einigung zustande und es besteht ein zivilrechtliches Anstellungsverhältnis, so können Sie beim Kantonsgericht Klage einreichen.



ve
e
INTEGRITÄT

Besteht ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis, stellen Sie ein Gesuch mit Anträgen beim Gesamtregierungsrat. Dieser leitet Ihr Gesuch an das Personalamt weiter, welches dann gemäss den gesetzlichen Vorgaben den genauen Sachverhalt ermittelt und Antrag an den Regierungsrat stellt. Weitere Details dazu finden Sie im Personalhandbuch im Portal iZug unter dem Stichwort «Sexuelle oder sexistische Belästigung». Der Entscheid des Regierungsrates kann beim Verwaltungsgericht des Kantons Zug angefochten werden.

Zusätzlich besteht natürlich immer die Möglichkeit, unabhängig von den eingeleiteten formellen Schritten am Arbeitsplatz gegen die belästigende Person Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft des Kantons Zug einzureichen. Als Straftatbestände kommen beispielsweise sexuelle Belästigung, sexuelle Nötigung oder Ausnützung einer Notlage in Frage.



Verletzung

Mögliche Massnahmen und Sanktionen

Massnahmen und/oder Sanktionen richten sich nach der Schwere der sexuellen oder sexistischen Belästigung. Es können folgende, auch kombinierbare Massnahmen oder Sanktionen getroffen werden:

- Hilfestellung für Opfer von Fehlverhalten (z. B. Betreuung, Therapie)
- Schriftliche oder mündliche Entschuldigung (einvernehmlich)
- Auflage von Unterstützungsmassnahmen (z. B. Supervision, Coaching)
- Sanktionen bis hin zur fristlosen Entlassung

Das Verfahren richtet sich nach den allgemeinen verwaltungs- und personalrechtlichen Grundsätzen.

Massnahmen und Sanktionen sind sinngemäss auch zu Lasten eines vermeintlichen Opfers und zu Gunsten einer zu Unrecht angeschuldigten Person möglich.

Vertrau MISS

Was tun, wenn Sie selber Grenzen überschreiten?

Sexuelle oder sexistische Belästigung am Arbeitsplatz hat gravierende Folgen. Stellen Sie sich die Frage, ob Sie selber Grenzen überschritten oder Verhalten, das andere stört, nicht geändert haben.

Sie können Ihr Verhalten ändern. Werden Sie sich bewusst, dass Sie in vielen anderen Bereichen gelernt haben abzuschätzen, was angemessen ist und was nicht.

Entschuldigen Sie sich bei der belästigten Person.

Suchen Sie das Gespräch mit einer Vertrauensperson oder wenden Sie sich an eine Fachstelle.

en
BRAUCH



HILFE

An wen kann ich mich als betroffene Person wenden?

Weiterführende Informationen finden Sie im elektronischen Personalhandbuch (iZug) unter dem Stichwort «Sexuelle oder sexistische Belästigung».

Innerhalb der Verwaltung

Personalamt

Baarerstrasse 53, Postfach 1450, 6300 Zug
info.pa@zg.ch, Telefon 041 728 36 08

Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht
c/o Kantonsgerichtskanzlei des Kantons Zug
Aabachstrasse 3, Postfach 760, 6301 Zug
info.kg@zg.ch, Telefon 041 728 52 00

Ausserhalb der Verwaltung

Staatspersonalverband des Kantons Zug
Rechtsberatungskommission
Kontaktpersonen siehe unter
www.spv-zug.ch
info@spv-zug.ch

Lehrerinnen- und Lehrerverein
des Kantons Zug
www.lvz.ch

Verband Zuger Polizei
www.verbandzugerpolizei.ch
info@verbandzugerpolizei.ch

Jede verwaltungsunabhängige Psychologin oder jeder verwaltungsunabhängige Psychologe Ihres Vertrauens*

Diese Ansprechpersonen unterstehen der Schweigepflicht. Sie leiten nur im Einverständnis mit der von sexueller/sexistischer Belästigung betroffenen Person oder Personengruppe Massnahmen ein oder ziehen Dritte bei.

Links

Weitere Informationen finden Sie auf folgenden Internetseiten:

extern

www.sexuellebelaestigung.ch
www.gleichstellungsgesetz.ch

intern

Stichwort «Sexuelle oder sexistische Belästigung» im Personalhandbuch auf der iZug-Seite des Personalamts

* Die Kosten werden bei Fällen von sexueller oder sexistischer Belästigung vom Kanton übernommen.

Fertig lästig!

Eine Informationsbroschüre der Finanzdirektion des Kantons Zug zum Thema sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz.

Muss ich mir alle Bemerkungen gefallen lassen?

Was ist angemessenes Verhalten?

Wie reagiere ich, wenn mir in einer Situation unwohl ist?

Wo finde ich Unterstützung bei Belästigung?

Auf diese und weitere Fragen finden Sie Antworten in dieser Broschüre. Sie will Ihnen bei Unsicherheiten im Umgang mit dem Thema sexuelle oder sexistische Belästigung Hilfestellung geben, beschreibt und beurteilt konkrete Situationen im Berufsalltag und zeigt Ihnen die notwendigen Schritte auf, die im Fall einer persönlichen Betroffenheit zu unternehmen sind.

Finanzdirektion
Baarerstrasse 53, 6301 Zug
Telefon 041 728 36 03
info.fd@zg.ch

März 2022