

Der Event
wird
aufgezeichnet.

Experten Talk: Umgang mit Vorwürfen von sexueller Belästigung

4. Februar 2025

lic. iur. Nicolas Facincani, Rechtsanwalt

Dr. Monika Keller, Mitarbeiterin Respektstelle

RESPECT
 REFLECT
 RESPOND

[ETHZ.CH/RESPECT](https://ethz.ch/respect)

Gegenseitiger Respekt ist essenziell für eine lebendige, einfallsreiche und leistungsfähige Hochschulgemeinschaft.

Gemeinsam gestalten wir eine positive und inspirierende Kooperationskultur an der ETH Zürich.

RESPECT
 REFLECT
 RESPOND

[ETHZ.CH/RESPECT](https://ethz.ch/respect)

Agenda

- Was ist sexuelle Belästigung?
- Wie müssen Führungskräfte vorgehen, wenn sie von Vorwürfen zu sexueller Belästigung in ihrem Team hören?
- Wie können sie handeln, wenn sich solche Vorwürfe gegen sie richten?
- Welche Stellen unterstützen bei der Abklärung?
- Fragen...

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Lic. iur. Nicolas Facincani, LL.M.
Partner bei VFS Partner
Fortunagasse 15 / Rennweg, CH-8001 Zürich

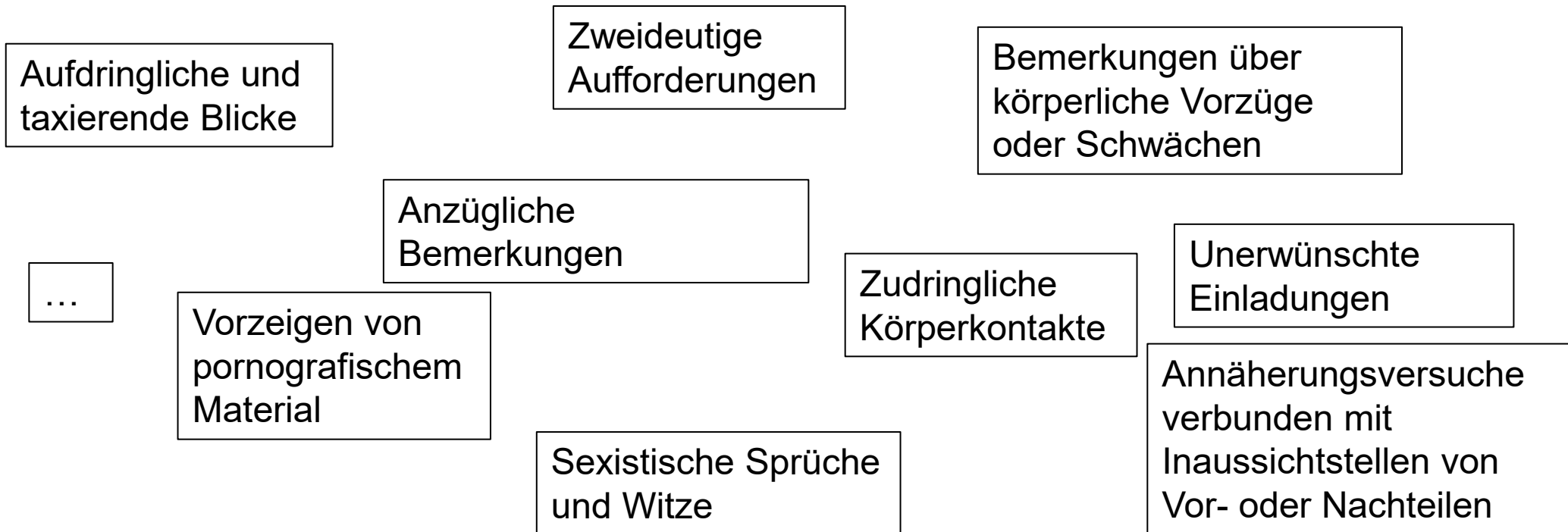
Regelung im schweizerischen Arbeitsrecht

Obligationenrecht (OR)	Arbeitsgesetz (ArG)	Gleichstellungsgesetz (GIG)
<ul style="list-style-type: none">• Vorbeugung, Verhinderung der sexuellen Belästigung im Rahmen der Fürsorgepflicht• Verhinderung weiterer Nachteile des Opfers <p>→ Prävention und Intervention</p>	<ul style="list-style-type: none">• Verpflichtung zum Treffen aller <u>Massnahmen zum Schutz der Gesundheit</u> der Arbeitnehmenden, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und nach den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind	<ul style="list-style-type: none">• Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts<ul style="list-style-type: none">• Sexuelle Belästigung = Diskriminierung• Insbesondere: Drohungen, Versprechen von Vorteilen, Auferlegen von Zwang, Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art

Ausserdem: **Zivilgesetzbuch (ZGB)**, **Strafgesetzbuch (StGB)**; sexuelle Belästigung ist strafbar

Begriff

1. Handlungen mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person unerwünscht sind



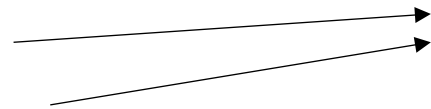
Begriff

1. Voraussetzungen

1. Sexueller Bezug

2. Unerwünschtheit

3. Arbeitsplatzbezug



Belästigungscharakter

2. Beurteilungskriterien

1. Keine Relevanz der Absicht

2. Keine Diskriminierungsabsicht

3. Kein Belästigungswille erforderlich

4. Massgeblichkeit des Empfindens

1. Erwünscht vs. unerwünscht

3. Beurteilung im Einzelfall

Arbeitgeber: Belästigung verhindern

1. Drei Pfeiler der Prävention von sexueller Belästigung



Erstellung
Grundsatzdokument zum
Schutz vor sex. Belästigung



Information der
Mitarbeitenden



Gewährleistung diskreter
und kompetenter
Ansprechstellen

Präventionsmassnahmen

1. Reglement/Weisung
2. Information und Schulung
3. Verfahrensregelung
4. Vertrauenspersonen

Reglement

Richtlinie/Merkblatt über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

1. Definition
2. Verbot
3. Beschreibung des belästigenden Verhaltens
4. Pflichten der Vorgesetzten/ Mitarbeitenden/ Betroffenen
5. Hilfestellung für betroffene Personen
6. Sanktionen

Information und Schulung

1. Informieren der Mitarbeitenden über Grundsätze
2. Gezielte Weiterbildung der Führungskräfte/HR
3. Schulung von internen Vertrauenspersonen und internen Beschwerdekommisionen falls vorhanden

Verfahrensregelung

1. Was geschieht, wenn etwas geschieht?
2. Wer ist zuständig?
3. Wer entscheidet über Konsequenzen?
4. Wer hat welche Kompetenzen?

Vertrauensstellen

1. Die externe **Vertrauensstelle** bzw. interne Vertrauenspersonen stehen unter absoluter Schweigepflicht und beraten neutral und unabhängig; unternehmen nichts ohne Einverständnis der betroffenen Person
2. **HR, Vorgesetzte und Führungskräfte** können keine Vertraulichkeit garantieren und haben Handlungspflicht (Informationspflicht, Fürsorgepflicht)

Meldung bei Führungskraft oder HR

1. HR/Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine mobbing- und belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre **verantwortlich**. Sie tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf Mobbing oder sexuelle Belästigung unverzüglich nachgegangen wird.
2. Sie haben zweckmässige **(Sofort-) Massnahmen** zu treffen und die betroffenen Personen auf deren Rechte hinzuweisen.
3. HR/Vorgesetzte, die ihre Verantwortung nicht wahrnehmen, verletzen die **Fürsorgepflicht**.

Meldung geht ein

1. Hinweis auf Fürsorgepflicht und damit Handlungspflicht
2. Ist Person noch unsicher, wie weiter -> Beratung bei Vertrauensstelle
3. Verlangt Person Untersuchung -> keine eigenen Abklärungen tätigen, Untersuchung dem zuständigen Gremium in Auftrag geben

Meldung geht ein

1. Sind **Sofortmassnahmen** notwendig?
 - vorübergehend aus Linie nehmen
 - Zwischenschaltung Drittperson in Linie
 - Versetzung in andere Abteilung/Gruppe
 - Platzwechsel
 - Freistellung nach Absprache usw.

Meldung geht ein

1. Kann die meldende Person Situation entschärfen durch Setzen eigener Grenzen?
2. -> ja: konnte Angelegenheit gelöst werden? Fall abgeschlossen
3. -> nein: oder Angelegenheit nicht gelöst: (nächste Folie)

Meldung geht ein

1. Ist nach Schwere des Falls der Beizug der beschuldigten Person zum Konfliktgespräch sinnvoll?
 - nein -> Untersuchung
 - ja -> Kontaktaufnahme mit der beschuldigten Person, ihre Sicht der Dinge einholen

Meldung geht ein

1. Kann schon über Massnahmen entschieden werden?

- ja (z.B. keine Bestreitung) -> Massnahmen veranlassen (Verweis, Verwarnung, Entschuldigung usw.)

- nein (z.B. Bestreitung, Gegenvorwürfe) - > siehe weiter

Meldung geht ein

1. Ist gemeinsame Klärung sinnvoll?

- nein (z.B. Sachverhalt unklar, Situation hocheskaliert, schwere Gegenvorwürfe) -> Untersuchung

- ja -> Konfliktklärung/Mediation veranlassen

Meldung geht ein

1. Konnte die Angelegenheit mit Begleitung geklärt werden?
 - ja -> gemeinsame Vereinbarung unterzeichnen lassen, Fall abschliessen
 - nein -> Massnahmen ergreifen oder Untersuchung einleiten

Vorgehen bei Meldung - Zusammenfassung

1. Sachverhalte aus der Sicht der Beteiligten erkunden
(Einzelgespräche)
2. Interessen und Bedürfnisse der Beteiligten diskutieren (gemeinsam)
3. Bei Einigung Vereinbarung entwerfen und unterzeichnen lassen oder...

Vorgehen bei Meldung

...oder klare Stellungnahme und Entscheidung durch Leitung

1. Coaching: Unterstützung bei Umsetzung
2. Controlling: Verlauf überprüfen, Schlussbeurteilung

Untersuchung

1. Interventionspflicht des Arbeitgebers
2. Evtl. Beizug von Spezialisten empfehlenswert
3. Beachtung grundlegender Verfahrensrechte
 1. Gewährung des rechtlichen Gehörs → Möglichkeit zur Stellungnahme
 2. Sachgerechte Befragung der beider Parteien
4. Befragung allfälliger Zeugen
5. Rechte und Pflichten bestimmen sich nach Arbeitsrecht (vgl. Art. 328 OR)
 1. Rücksichtnahme auf berechnigte Interessen und Schutz der Persönlichkeit



Gleichzeitig: Verhinderung einer Vorverurteilung der beschuldigten Person

Untersuchung

1. Wahrung von Diskretion und Sachlichkeit
2. Treuepflicht des Arbeitnehmers (vgl. Art. 321a Abs. 1 OR)
3. Geheimhaltungspflicht des Arbeitnehmers (vgl. Art. 321a Abs. 4 OR)
4. Wesentlichkeit auch des Datenschutzgesetzes
5. Abschluss der Untersuchung
 1. Erstellung Untersuchungsbericht
 1. Zusammenfassung der Erkenntnisse
 2. Empfehlungen an Arbeitgeber betreffend adäquate Massnahmen
 2. Eröffnung gegenüber involvierten Personen

Links


1. Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Frau und Mann



15. August 2023

Für Arbeitgebende: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindern


Als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber müssen Sie Präventionsmassnahmen ergreifen und festlegen, wie Sie mit Fällen sexueller Belästigung umgehen.



15. August 2023

Arbeitnehmende: Sich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wehren

Erfahren Sie, wie Sie gegen sexuelle Belästigung vorgehen können und wo Sie Unterstützung finden.



<https://www.ebg.admin.ch/de/sexuelle-belastigung-am-arbeitsplatz>

Kontakt

lic. iur. Nicolas Facincani, LL.M.

Rechtsanwalt | Attorney at Law

VFS PARTNER

Fortunagasse 15 / Rennweg, CH-8001 Zürich

T (direkt) +41 44 206 20 21 | T (Zentrale) + 41 44 206 20 20

facincani@vfs-partner.ch | www.vfs-partner.ch

www.arbeitsrecht-aktuell.ch



Wohin, wenn...

... ich Orientierung suche, wie ich mit einem Konflikt oder Respektthema* umgehen kann.

RESPEKTSTELLE

Was

Vertrauliche Orientierung; für alle Angehörigen der ETH Zürich

Ziel

Klarheit für den nächsten Schritt

Wie

1:1 Coaching und Beratung

... ich einen Konflikt lösen oder ein Respektthema* mit einer vorgesetzten oder mitarbeitenden Person oder im Team klären möchte.

KLÄRUNGSSTELLE

Was

Beratung und Unterstützung; für alle Mitarbeitenden und Vorgesetzten der ETH Zürich

Ziel

Arbeitsbeziehungen stärken oder wieder herstellen, mit Fokus auf eine konstruktive Zusammenarbeit

Wie

Systematisches Kooperations- und Konfliktmanagement

... ich Belästigung oder Diskriminierung formell melden möchte.

MELDESTELLE

Was

Einschätzung der Situation sowie Empfehlung und Koordination der nächsten Schritte; für alle Angehörigen der ETH Zürich

Ziel

Einhaltung des Verhaltenskodex und der Werte der ETH Zürich

Wie

Umfassende Abklärung mit schriftlichem Bericht an Verantwortliche

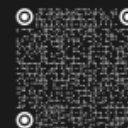
Ich brauche Soforthilfe aufgrund eines sexuellen Übergriffs, einer Vergewaltigung, von Stalking oder einer Bedrohung an der ETH Zürich.

**Kontakt ETH Zürich
Bedrohungsmanagement:
+41 44 342 11 88**

Für Studierende:
weitere Anlauf- und
Beratungsstellen:



Für Mitarbeitende:
weitere Anlauf- und
Beratungsstellen:



*Respektthemen = Diskriminierung, Belästigung, Mobbing



Kommen Sie auf uns zu!



Respektstelle

respect@ethz.ch



Klärungsstelle

klaerungsstelle@ethz.ch



Meldestelle

reporting-office@ethz.ch



Besten
Dank
für das
Feedback!

Deutsch



Englisch



- RESPECT
- REFLECT
- RESPOND

[ETHZ.CH/RESPECT](https://ethz.ch/respect)

Danke!

