

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

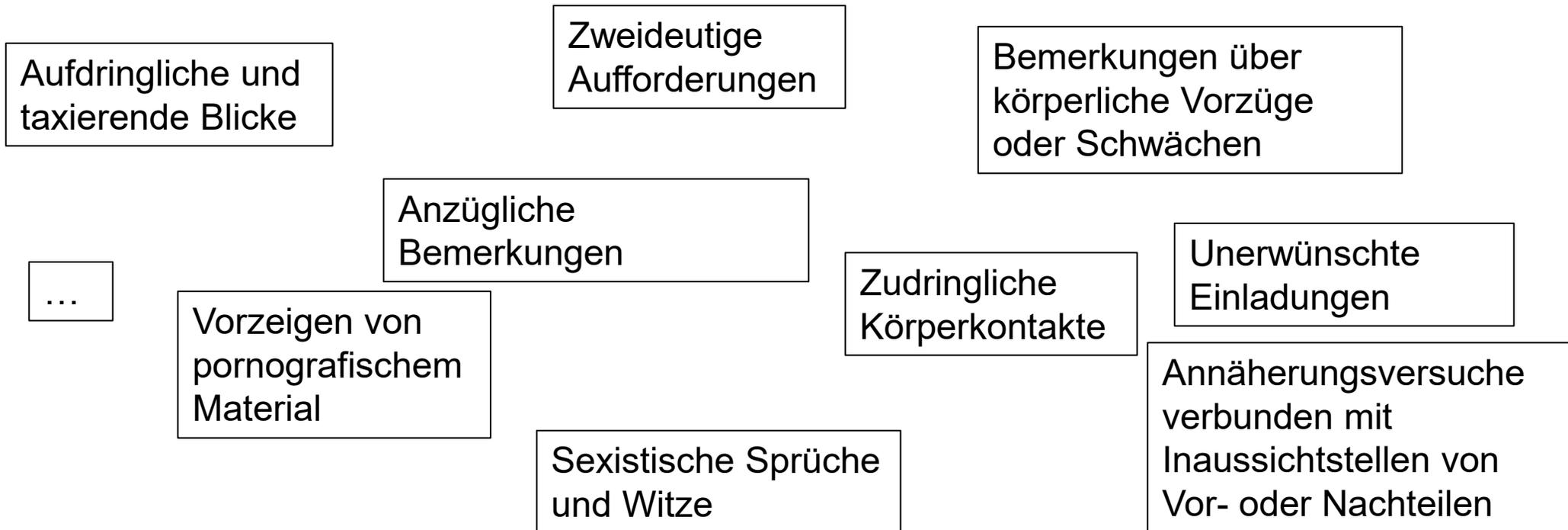
# Regelung im schweizerischen Arbeitsrecht

Obligationenrecht (OR)	Arbeitsgesetz (ArG)	Gleichstellungsgesetz (GIG)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Vorbeugung, Verhinderung der sexuellen Belästigung im Rahmen der Fürsorgepflicht</li><li>• Verhinderung weiterer Nachteile des Opfers</li></ul> <p>→ Prävention und Intervention</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts<ul style="list-style-type: none"><li>• Sexuelle Belästigung = Diskriminierung</li><li>• Insbesondere: Drohungen, Versprechen von Vorteilen, Auferlegen von Zwang, Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art</li></ul></li></ul>

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](mailto:facincani@vfs-partner.ch) | [www.vfs-partner.ch](http://www.vfs-partner.ch)

[www.arbeitsrecht-aktuell.ch](http://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

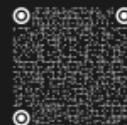
Ich brauche Soforthilfe aufgrund eines sexuellen Übergriffs, einer Vergewaltigung, von Stalking oder einer Bedrohung an der ETH Zürich.

**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](mailto:respect@ethz.ch)



---

## Klärungsstelle

[klaerungsstelle@ethz.ch](mailto:klaerungsstelle@ethz.ch)



---

## Meldestelle

[reporting-office@ethz.ch](mailto:reporting-office@ethz.ch)



Besten  
Dank  
für das  
Feedback!

Deutsch



Englisch



- RESPECT
- REFLECT
- RESPOND

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

Danke!

