



# Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Merkblatt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitende sowie Führungsverantwortliche

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Sexuelle Belästigung: Was ist das? .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Wie kommt es zu sexuellen Belästigungen? .....</b>	<b>4</b>
<b>4. Beziehungen am Arbeitsplatz .....</b>	<b>4</b>
<b>5. Wie können und müssen Vorgesetzte sexueller Belästigung vorbeugen?.....</b>	<b>5</b>
5.1 Vorgesetzte müssen ganz allgemein Verletzungen der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz vorbeugen.....	5
5.2 Vorgesetzte müssen spezifische Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung ergreifen .....	5
<b>6. Wie müssen Vorgesetzte bei sexueller Belästigung intervenieren? .....</b>	<b>6</b>
<b>7. Was können Betroffene tun?.....</b>	<b>6</b>
7.1 Grenzen respektieren – Grenzen setzen .....	6
7.2 Informelles Beschwerdeverfahren .....	6
7.3 Formelles Beschwerdeverfahren .....	7
<b>8. Wo erhalten Sie Hilfe.....</b>	<b>7</b>
<b>9. Die Vertrauenspersonen bei sexueller Belästigung.....</b>	<b>7</b>

## 1. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten

Gestützt auf § 16 des Personalgesetzes sowie Art. 4 des Gleichstellungsgesetzes (GIG) hat der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt 1997 eine Verordnung über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erlassen. Diese Verordnung definiert, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist, welche Pflichten und Aufgaben Führungsverantwortliche und Anstellungsbehörden haben und an wen sich betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden können. Insbesondere wird in dieser Verordnung folgendes festgehalten:


- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt werden an ihrem Arbeitsplatz vor sexueller Belästigung geschützt.
- Der Arbeitgeber Basel-Stadt verpflichtet seine Führungsverantwortlichen, in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre zu sorgen.
- Der Arbeitgeber Basel-Stadt verpflichtet seine Führungsverantwortlichen, Informationen über sexuelle Belästigungen ernst zu nehmen und die Betroffenen zu unterstützen.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von einer sexuellen Belästigung betroffen sind oder als Drittperson von einer sexuellen Belästigung wissen, haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch speziell bezeichnete und ausgebildete Vertrauenspersonen (informelles Verfahren).
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von einer sexuellen Belästigung betroffen sind, haben das Recht, bei der Personalrekurskommission schriftlich Beschwerde einzureichen und zu beantragen, dass die Anstellungsbehörde gegen die belästigende Person geeignete Massnahmen ergreift (formelles Beschwerdeverfahren).
- Wer eine Person absichtlich fälschlich der sexuellen Belästigung bezichtigt, muss mit denselben Sanktionen rechnen, wie eine tatsächlich belästigende Person.

## 2. Sexuelle Belästigung: Was ist das?

Unter den Begriff „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt. Sexuelle Belästigung verletzt die persönliche Integrität einer Person und weist damit Gemeinsamkeiten mit anderen Belästigungen am Arbeitsplatz auf, insbesondere mit Mobbinghandlungen und Diskriminierung. Sexuelle Belästigung kann sich während der Arbeit oder bei Betriebsanlässen ereignen. Sie kann von Mitarbeitenden des eigenen Betriebs, von Kunden oder von Mitarbeitenden anderer Arbeitgeber ausgehen. Konkret heisst dies beispielsweise:

- Es werden sexuelle Anspielungen oder abwertende Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemacht.
- Es fallen sexistische Bemerkungen oder Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten oder die sexuelle Orientierung von einzelnen Frauen und Männern.
- Am Arbeitsplatz wird pornografisches Material gezeigt, aufgehängt oder aufgelegt.
- Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter erhalten unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht.
- Es kommt zu unerwünschtem Körperkontakt.
- Es werden Annäherungsversuche gemacht, insbesondere solche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.
- Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter werden innerhalb oder ausserhalb des Betriebs verfolgt.
- Es kommt zu sexuellen Übergriffen, sexueller Nötigung oder Vergewaltigung.

Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung als schwerwiegendste Formen sexueller Belästigung sind Straftaten nach Art. 189/190 Strafgesetzbuch. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber verpflichtet, personalrechtliche Massnahmen zu ergreifen.



Nicht unter den Begriff „sexuelle Belästigung“ fällt ein Flirt, der von beiden Seiten erwünscht ist. Für die Unterscheidung zwischen einem harmlosen Flirt, freundschaftlichem Umgang und sexueller Belästigung gilt als Faustregel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der agierenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt – ob man ihr damit auf unerwünschte Weise zu nahe tritt oder nicht. Zu nahe treten wird von jeder und jedem unterschiedlich erlebt. Es ist deshalb nicht möglich, eine einheitliche Toleranzgrenze zu ziehen.

### **3. Wie kommt es zu sexuellen Belästigungen?**

Belästigungen am Arbeitsplatz - Sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung - sind Formen von Machtmissbrauch und verletzen einen Menschen in seiner Würde und in seiner Integrität. Untersuchungen zeigen, dass der Führungsstil, die Arbeitsorganisation sowie der Umgang miteinander wesentliche Einflussfaktoren auf die Entstehung von Belästigungen sind. Auch Stress am Arbeitsplatz ist ein Risikofaktor für Verletzungshandlungen der persönlichen Integrität.

Allerdings: Wo Menschen zusammenarbeiten, kann es zu erotischen Spannungen und dem Wunsch, sich jemandem anzunähern kommen. Ausschlaggebend für den belästigenden Charakter einer Annäherung ist, wie oben erwähnt, die Wahrnehmung der betroffenen Person. Unsensibles Vorgehen, besonders das Missachten von Distanzsignalen seitens einer der beteiligten Personen, führt deshalb oft ebenfalls zu Vorwürfen der sexuellen Belästigung. Nicht immer ist sich dabei die agierende Person des missbräuchlichen Charakters ihrer Handlungen bewusst.

### **4. Beziehungen am Arbeitsplatz**

Im Unterschied zum Privatleben stehen Menschen am Arbeitsplatz in sogenannten arbeitsvertraglichen Beziehungen zueinander. Diese sind unter anderem durch das Gleichstellungsgesetz geregelt. Zum Schutz vor Diskriminierung können am Arbeitsplatz Verhaltensweisen und Handlungen problematisch sein, die in einem anderen Umfeld möglicherweise toleriert würden. Am Arbeitsplatz besteht ein Anrecht auf eine belästigungsfreie Umgebung und auf eine respektvolle menschliche Distanz.

Mitarbeitende müssen sich dieser Tatsachen am Arbeitsplatz jederzeit bewusst sein. Bei der Annäherung an eine andere Person müssen deren Reaktionen sensibel beobachtet und Distanzsignale respektiert werden. Wer selbst unerwünscht im Zentrum des Interesses einer Person steht, sollte rasch und deutlich Grenzen setzen.

Sexuelle Annäherungen von Vorgesetzten gegenüber unterstellten Mitarbeitenden und von Erwachsenen gegenüber Jugendlichen sind immer heikel. Aus rechtlicher Sicht besonders gravierend sind Fälle, in denen sich Opfer aufgrund ihrer hierarchischen Stellung oder aufgrund ihrer Jugend (z.B. Lernende) nicht wehren konnten.

## **5. Wie können und müssen Vorgesetzte sexueller Belästigung vorbeugen?**

### **5.1 Vorgesetzte müssen ganz allgemein Verletzungen der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz vorbeugen**

Sexuelle Belästigung ist eine Form von Verletzung der persönlichen Integrität, weitere Formen sind z.B. Mobbing und Diskriminierung. Das Arbeitsgesetz verpflichtet die Arbeitgebenden, Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden zu treffen. Die beste Präventionsstrategie für alle Formen von Verletzung der persönlichen Integrität, auch der sexuellen Belästigung, besteht darin, ein offenes, wertschätzendes Betriebsklima zu schaffen. Mit folgenden Führungsstrategien fördern Sie eine belästigungsfreie Arbeitsumgebung:

- Gestalten Sie Strukturen klar und transparent. Stimmen Sie Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten aufeinander ab und regeln Sie diese klar. Formulieren Sie Erwartungen klar und deutlich.
- Schaffen Sie Gefässe für die interne Kommunikation und gestalten Sie diese offen und transparent. Machen Sie deutlich, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter das Recht hat, Fragen zu stellen, zu Unsicherheiten zu stehen und Probleme anzusprechen.
- Lassen Sie Mitarbeitende an Entscheidungsprozessen teilhaben und räumen Sie ihnen Handlungsspielraum ein.
- Berücksichtigen Sie die Fähigkeiten der einzelnen Mitarbeitenden bei der Aufgabenverteilung und vermeiden Sie Unter- bzw. Überforderung.
- Fördern Sie die Mitarbeitenden und bieten Sie ihnen Sicherheit.
- Gehen Sie Uneinigkeiten und Konflikte rasch und offen an.

### **5.2 Vorgesetzte müssen spezifische Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung ergreifen**

Gleichstellungs- und Arbeitsgesetz verlangen von den Arbeitgebenden spezifische präventive Massnahmen gegen sexuelle Belästigung. Führungsverantwortliche tragen dafür die Hauptverantwortung und haben eine Vorbildfunktion.

- Zeigen Sie Ihre Haltung in Bezug auf Sexismus und sexuelle Belästigung deutlich.
- Setzen Sie sich für ein belästigungsfreies Klima ein.
- Intervenieren Sie umgehend und unmissverständlich, wenn Sie feststellen, dass sexistisches Material im Betrieb zirkuliert oder wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Zielscheibe von abwertenden Sprüchen und Witzen jeglicher Natur ist.

Abhängig von der Art und den Aufgaben der Dienststelle oder des Betriebes können weitergehende Massnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung sinnvoll und notwendig sein, z.B. wenn unter den Mitarbeitenden das eine Geschlecht überwiegt oder wenn der Vollzug der Aufgaben besondere Abhängigkeitsverhältnisse oder besondere körperliche Nähe mit sich bringt. Erkundigen Sie sich als Führungsperson gegebenenfalls bei Ihrem departementalen HR nach spezifischen Regelungen in Ihrem Departement.

## 6. Wie müssen Vorgesetzte bei sexueller Belästigung intervenieren?

Klagen über sexuelle Belästigungen verlangen ein sorgfältiges, besonnenes Vorgehen. Führungsverantwortliche müssen die von einer Belästigung betroffene Person unterstützen und schützen und belästigendes Verhalten stoppen. Wenn eindeutige Beweise und Zeugen für eine geklagte sexuelle Belästigung fehlen, gilt für die beschuldigte Person bis zur Klärung der Situation die Unschuldsvermutung. Führungsverantwortliche müssen sich dessen bewusst sein und gegebenenfalls auch die beschuldigte Person schützen.

Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Ihnen eine sexuelle Belästigung klagt:

- Nehmen Sie die Klage ernst.
- Machen Sie der klagenden Person deutlich, dass Sie aufgrund Ihrer Fürsorgepflicht zur Klärung der Situation und gegebenenfalls zu Massnahmen verpflichtet sind.
- Geben Sie der klagenden Person die Gelegenheit, sich – falls gewünscht - von einer Fachperson beraten zu lassen, bevor Sie als Führungsperson weitere Schritte unternehmen. Verweisen Sie sie dazu an eine Vertrauensperson für sexuelle Belästigung oder an die Betriebliche Sozialberatung der Abteilung Care Management. Diese Stellen sind an die Schweigepflicht gebunden.
- Nehmen Sie unverzüglich selbst die Betriebliche Sozialberatung in Anspruch, wenn die geklagte Belästigung nicht einwandfrei bewiesen ist oder wenn Sie unsicher sind, wie Sie die beschuldigte Person mit der Klage konfrontieren sollen.

In schwerwiegenden, offensichtlich strafrechtlich relevanten Fällen verweisen Sie das Opfer sofort an die Opferhilfestelle (siehe Adressen und Anlaufstellen). Nehmen Sie umgehend Kontakt mit der zuständigen Personalabteilung und der Anstellungsbehörde auf, um entsprechende Massnahmen in die Wege zu leiten.

Falls Sie in Absprache mit der klagenden Person entscheiden, weitere Schritte zu unternehmen, besonders, wenn Sie eine Konfrontation der beschuldigten Person durchführen, dokumentieren Sie jedes Gespräch sorgfältig und lassen Sie es durch die Beteiligten visieren.

## 7. Was können Betroffene tun?

### 7.1 Grenzen respektieren – Grenzen setzen

Wenn Ihnen im Berufsalltag jemand zu nahe tritt, haben Sie das Recht, sich zu wehren. Ausschlaggebend ist dabei nicht, welche Absicht die „verletzende“ Person mit ihrem Verhalten verfolgt hat, sondern, wie dieses Verhalten bei Ihnen als betroffene Person ankommt. Was für die einen ein lockerer Spruch ist, empfinden andere als verletzend.

- Sprechen Sie irritierende Situationen und Aussagen daher möglichst schnell an. Geben Sie deutlich zu verstehen, was Sie stört, und setzen Sie Grenzen.
- Wenn Sie unsicher sind, wie Sie sich verhalten sollen, lassen Sie sich möglichst rasch beraten.
- Falls sich die Vorfälle wiederholen, dokumentieren Sie sie nach Möglichkeit.

Selbstbewusste Strategien haben die grössten Erfolgsaussichten, defensive Strategien stoppen die Belästigung erfahrungsgemäss kaum.

### 7.2 Informelles Beschwerdeverfahren

Mitarbeitende, die sich sexuell belästigt fühlen, haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch speziell bezeichnete und ausgebildete Vertrauenspersonen und/oder durch die Betriebliche Sozialberatung der Abteilung Care Management. Diese Personen unterstehen der Schweigepflicht und

haben die Aufgabe, Sie vertraulich bei der Problemlösung zu unterstützen. Sie können Ihnen bei der Klärung der Situation helfen, Handlungsmöglichkeiten aufzeigen und Sie dabei unterstützen, die für Sie richtigen nächsten Schritte zu gehen. Alles, was die Vertrauens- und Beratungspersonen tun, erfolgt ausschliesslich in Absprache mit Ihnen und mit Ihrem Einverständnis.

### 7.3 Formelles Beschwerdeverfahren

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sexuell belästigt wurden, haben das Recht, bei der Personalreurskommission schriftlich Beschwerde einzureichen und zu beantragen, dass die Anstellungsbehörde gegen die belästigende Person geeignete Massnahmen ergreift. Die Personalreurskommission klärt dann den Sachverhalt in einem Untersuchungsverfahren ab. Nach Abschluss des Untersuchungsverfahrens erhält die Anstellungsbehörde konkrete Empfehlungen zum weiteren Vorgehen. Falls Sie erwägen, ein formelles Verfahren wegen sexueller Belästigung einzuleiten, sollten Sie sich in Ihrem eigenen Interesse zuvor durch eine Vertrauensperson oder durch die Betriebliche Sozialberatung beraten lassen.

## 8. Wo erhalten Sie Hilfe

- Vertrauenspersonen der Departemente bei sexueller Belästigung. Eine entsprechende Liste befindet sich unter Punkt 9.
- Betriebliche Sozialberatung, Abteilung Care Management von Human Resources Basel-Stadt, Spiegelgasse 4, Postfach 4001 Basel. Tel. +41 (0)61 267 48 00
- HR Ihres Departements
- Kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen, Grenzacherstrasse 62, 4004 Basel, Tel. +41(0)61 267 85 22
- Opferhilfe beider Basel, Steinengraben 5, 4051 Basel, Tel. +41 (0)61 205 09 10

## 9. Die Vertrauenspersonen bei sexueller Belästigung

Dept.	Name Vorname	m/w	Telefon	E-Mail-Adresse
BVD	Février Marc	m	061 267 42 32	marc.fevrier@bs.ch
BVD	Löwenthal Brigitte	w	061 267 67 16	brigitte.loewenthal@bs.ch
ED	Schneeberger Elisabeth	w	061 267 17 00	elisabeth.schneeberger@bs.ch
ED	Stadelmann Nathalie	w	061 267 40 54	nathalie.stadelmann@bs.ch
ED	Volmer Thomas	m	061 267 65 66	thomas.volmer@bs.ch
FD	Schaad Joel	m	061 267 48 77	joel.schaad@bs.ch
FD	Kumral Eylem	w	061 267 95 78	eylem.kumral@bs.ch
GD	Müller Kristian	m	061 267 89 17	kristian.mueller@bs.ch
GD	Keller Melanie	w	061 267 45 49	melanie.keller2@bs.ch
Gerichte	Hofer Markus	m	061 267 62 63	markus.hofer@bs.ch
Gerichte	Schmid Patrizia	w	061 267 64 56	patrizia.schmid@bs.ch
JSD	Streit Romano	m	061 267 00 21	romano.streit@jsd.bs.ch
JSD	Uhlmann Sabine	w	061 267 41 87	sabine.uhlmann@jsd.bs.ch
PD	Hofer Fabienne	w	061 267 87 47	fabienne.hofer@bs.ch
PD	von Hahn Patrick	m	061 267 80 59	patrick.vonhahn@bs.ch
WSU	Birkenhagen Ines	w	061 267 05 13	ines.birkenhagen2@bs.ch
WSU	Meury Vanessa	w	061 267 80 91	vanessa.meury@bs.ch
WSU	Peter Solveig	w	061 267 91 17	solveig.peter@bs.ch
WSU	Wongel Uwe	m	061 267 04 61	uwe.wongel@bs.ch