



Merkblatt

Sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz

Einleitung

Der Landeskirche und den Kirchgemeinden als Arbeitgeberinnen ist es ein zentrales Anliegen, dass die Würde und Integrität aller Menschen gewahrt wird, alle gleichbehandelt werden und vor Diskriminierung geschützt sind.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz sind zudem auch gesetzlich vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschützt.

Grundsatzklärung

Die Landeskirche und die Kirchgemeinden schützen die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und verurteilen jegliche Form von sexueller Belästigung. Sie setzen sich für ein belästigungsfreies Arbeitsklima und die Gleichstellung von Frauen und Männern ein.

Als Arbeitgeberinnen fördern sie einen respektvollen und achtsamen Umgang am Arbeitsplatz. Die physische und psychische Integrität der Mitarbeitenden soll von Vorgesetzten, anderen Mitarbeitenden und Drittpersonen gewahrt werden.

Sexuelle und sexistische Belästigungen werden geahndet, belästigende Personen werden zur Rechenschaft gezogen und haben mit Sanktionen zu rechnen.

Betroffene erhalten Unterstützung, indem die Landeskirche eine Vertrauensperson bestimmt, die den Ratsuchenden unentgeltlich zur Verfügung steht.

Was ist sexuelle und sexistische Belästigung?

Eine Definition

Sexuelle und sexistische Belästigung ist eine schwerwiegende Form der Geschlechterdiskriminierung und stellt einen Angriff auf die Würde der Person dar.

Als sexuelle Belästigung gilt jedes belästigende Verhalten und jede Äußerung mit sexuellem Bezug beziehungsweise aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Seite unerwünscht ist und eine Person oder Personengruppe in ihrer Würde verletzt oder sie herabwürdigt.

Die Belästigung kann sich am Arbeitsplatz oder ausserhalb des Arbeitsplatzes ereignen (z.B. bei Fahrten zu externen Arbeitsorten, gemeinsamen Unternehmungen, Ausflügen), während der Arbeit oder während der Freizeit (z.B. aufgrund von Nachrichten in den sozialen Netzwerken), wenn sie von einer oder mehreren Personen aus dem beruflichen Umfeld verursacht wird.

Sie kann von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ausgehen, von Angestellten der Landeskirche oder der Kirchgemeinden, von Behördenmitgliedern, Freiwilligen oder anderen Menschen im Bereich der Kirchgemeinden. Sexuelle und sexistische Belästigung kann mit Worten, Gesten, Darstellungen oder Taten – auch in elektronischer Form – ausgeübt werden. Sie kann in Form von Druckausübung, Drohung oder Versprechen von Vorteilen geschehen.

Während sich sexistische Belästigung eher gegen eine Personengruppe richtet, betrifft sexuelle Belästigung oftmals Einzelpersonen.

Beispiele für **sexistische** Belästigung

- Es fallen sexistische Bemerkungen, anstössige, beschämende Kommentare oder Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten, die sexuelle Orientierung oder die Geschlechtsidentität, beziehungsweise den Geschlechtsausdruck durch die äussere Erscheinungsform wie Kleidung, Haarschnitt etc. von Mitarbeitenden.
- Sexistische Sprüche oder Bilder werden veröffentlicht.
- Am Arbeitsplatz wird sexistisches und pornografisches Material vorgezeigt, aufgehängt oder aufgelegt.

Beispiele für **sexuelle** Belästigung

- Es werden anzügliche Bemerkungen gemacht über das Äussere, über das sexuelle Verhalten oder die sexuelle Orientierung von Mitarbeitenden.
- Mitarbeitende erhalten unerwünschte, zweideutige Einladungen mit eindeutiger Absicht.
- Es kommt zu unerwünschten «zufälligen» Berührungen, Körperkontakten.
- Aufdringliche, taxierende Blicke und voyeuristisches Verhalten.
- Mitarbeitenden wird innerhalb oder ausserhalb des Betriebs nachgestellt.
- Es werden Annäherungsversuche gemacht, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.
- Es kommt zu strafrechtlich relevanten Übergriffen wie sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung.

Für die Beurteilung, ob es sich bei einem beobachteten Verhalten um einen harmlosen Flirt, eine sich anbahnende Beziehung unter Arbeitskolleginnen und -kollegen oder um einen Vorfall von sexueller und sexistischer Belästigung handelt, gibt es eine einfache Regel: **Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob diese es als erwünscht oder unerwünscht, herabwürdigend und demütigend empfindet.**

Sexuelle und sexistische Belästigung ist gesetzeswidrig. Dieser Tatbestand ist im Personalrecht der Reformierten Landeskirche in § 40 DLR, § 40 DLM und § 33a DLD, im Gleichstellungsgesetz (Art. 4 und 5 GIG, SR 151.1) und im Schweizerischen Strafgesetzbuch (Art. 198 StGB, SR 311.0) geregelt.

Weitere Beispiele

Pfarrerin M. wohnt allein in der Pfarrwohnung der Kirchengemeinde. Der Bauverantwortliche der Kirchenpflege hat einen Generalschlüssel zum Gebäude. Im Zuge von Renovationen waren mehrere Besuche in der Wohnung nötig. Beim letzten Besuch macht er ihr Komplimente und gibt Kommentare zur Einrichtung des Schlafzimmers ab. Er macht zweideutige Bemerkungen dazu, dass er einen Schlüssel habe, um zwischendurch nach dem Rechten sehen zu können.

Sozialdiakon R. leitet regelmässig das Sommerlager der Kirchengemeinde, bei dem die Sekretärin kocht. Gemeinsam erledigen sie die Einkäufe für das Lager und stellen das Material zusammen. Dabei kommt die Sekretärin ihm immer wieder sehr nahe und berührt ihn zufällig. Im Lager taxiert sie ihn mit Blicken und fotografiert ihn oft, z.B. wenn er mit den Jugendlichen Fussball spielt und kommentiert anschliessend die Fotos. Der Sozialdiakon fühlt sich unwohl und empfindet das Verhalten der Sekretärin als aufdringlich. Er möchte mehr Distanz.

Katechetin T. hat jeweils an den Randstunden in der Primarschule Religion zu unterrichten. Meistens hat sie nach den Stunden noch etwas aufzuräumen und ist dann allein im kleinen Schulhaus. In den letzten Monaten tauchte jeweils am Ende der Schulleiter auf und suchte das Gespräch. Zuerst ging es um fachliche Dinge, dann zeigte er vermehrt Interesse an ihrem Privatleben und schickte ihr Nachrichten aufs Handy. Nun drängt er auf ein Nachtessen in einem noblen Restaurant, zu dem er sie mit seinem PW abholen würde. Er verspricht ihr ausserdem Vorteile für ihr berufliches Weiterkommen. Sie fühlt sich belästigt und unter Druck gesetzt.

Auswirkungen und Folgen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Jede Form von sexueller und sexistischer Belästigung ist eine Verletzung der persönlichen Integrität, die für die Betroffenen und das Unternehmen schwerwiegende Folgen nach sich zieht. Sie beeinträchtigt die Zusammenarbeit erheblich und schafft ein einschüchterndes, feindseliges Klima der Verunsicherung und des Misstrauens und behindert die Chancengleichheit und Gleichstellung am Arbeitsplatz.

Von sexueller und sexistischer Belästigung Betroffene getrauen sich oft über einen längeren Zeitraum nicht, das Geschehene als sexuelle Belästigung zu benennen und darüber zu reden. Sie fühlen sich vielfach zutiefst verunsichert, hilflos, beschämt und stellen sich selbst in Frage. Ihre Konzentrations- und Leistungsfähigkeit nimmt ab, das Privatleben wird beeinträchtigt, und es treten gesundheitliche Beeinträchtigungen, psychische Beschwerden und Erkrankungen auf, die bis zur Arbeitsunfähigkeit und zum Verlust des Arbeitsplatzes führen können.

Vielen fällt es schwer, sich dagegen zu wehren, den belästigenden Personen eindeutig mitzuteilen, dass ihr Verhalten inakzeptabel ist, und Massnahmen zu ergreifen.

Betroffene brauchen daher so rasch als möglich Unterstützung und Hilfe. Sexuelle und sexistische Belästigung ist in jedem Fall ernst zu nehmen und nicht zu bagatellisieren.

Betroffen – Was nun?

Vorgehensweise für Betroffene

Grenzen setzen

Auch wenn es schwerfällt, und sich viele Betroffene am liebsten zurückziehen und schweigen, ist es wichtig, die eigenen Gefühle ernst zu nehmen und sich zu wehren. Aktive Gegenwehr hilft, um sich aus der passiven «Opferrolle» zu befreien und ist eine Möglichkeit, das Selbstwertgefühl wiederzugewinnen. Wer sich sexuell belästigt fühlt, soll – wenn möglich – der belästigenden Person direkt und unmissverständlich mitteilen, dass ihr Verhalten nicht erwünscht ist und nicht toleriert wird. Wenn dies nicht genügt, ist der belästigenden Person mitzuteilen, dass weitere Schritte unternommen werden, wenn das belästigende Verhalten nicht aufhört.

Darüber reden

Wenn es zu schwierig ist, direkt zu reagieren oder die belästigende Person anzusprechen, kann zunächst mit einer vertrauten Person aus dem persönlichen Bekanntenkreis die Situation besprochen werden.

Auch ist es möglich, der belästigenden Person einen Brief zu schreiben, darin festzuhalten, was stört, und sie aufzufordern, mit dem belästigenden Verhalten aufzuhören. Es empfiehlt sich, eine Kopie des Briefes zu machen.

Sprechen Sie mit Kolleginnen oder Kollegen. Vielleicht sind Sie nicht die einzige Person, die belästigt wird, und Sie können gemeinsam mit anderen reagieren.

Vorfälle dokumentieren

Für weiterführende Gespräche mit Vorgesetzten oder ein allfälliges informelles oder formelles Verfahren ist es sinnvoll, wenn die Vorfälle und das Vorgehen möglichst genau dokumentiert werden. Es ist hilfreich, wenn die betroffene Person den Namen der belästigenden Person, Datum, Zeit, Ort und Art der Belästigung sowie allfällige Zeugen oder Zeuginnen, den genauen Ablauf und eigene Reaktionen und Massnahmen festhält.

Unterstützung in Anspruch nehmen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, können sich von einer Vertrauensperson im Rahmen eines informellen Verfahrens unterstützen und beraten lassen. Es kann zudem ein formelles Verfahren eingeleitet werden.

Informelles und formelles Verfahren

Das Verfahren regelt, wie sich die Person, welche sich sexuell belästigt fühlt, wehren kann.

Informelles Verfahren

- Das informelle Verfahren ermöglicht ein zeitnahes, niederschwelliges Vorgehen: Betroffene können sich an die unten genannte Vertrauensperson für ein beratendes Erstgespräch wenden, um die Situation, die rechtliche Lage (Reglement, Bestimmungen, interne Möglichkeiten, formelles Verfahren) zu besprechen und das weitere Vorgehen zu entwickeln. Die Vertrauensperson informiert die betroffene Person, wie sie sich gegen die Belästigung wehren kann. Dieses Gespräch ist vertraulich. Die Vertrauensperson untersteht der Schweigepflicht, ist parteilich und schenkt der betroffenen Person Glauben. Der Kontakt mit einer Vertrauensperson darf keinerlei negative Folgen für Hilfesuchende haben. Ohne Einwilligung der betroffenen Person unternimmt die Vertrauensperson keine weiteren Schritte. Die Vertrauensperson kann nur mit dem Einverständnis der betroffenen Person bei der beschuldigten Person und/oder bei der vorgesetzten Stelle intervenieren. Auf Wunsch der von der Belästigung betroffenen Person sucht die Vertrauensperson mit den Beteiligten nach einer einvernehmlichen Konfliktlösung.

Formelles Verfahren

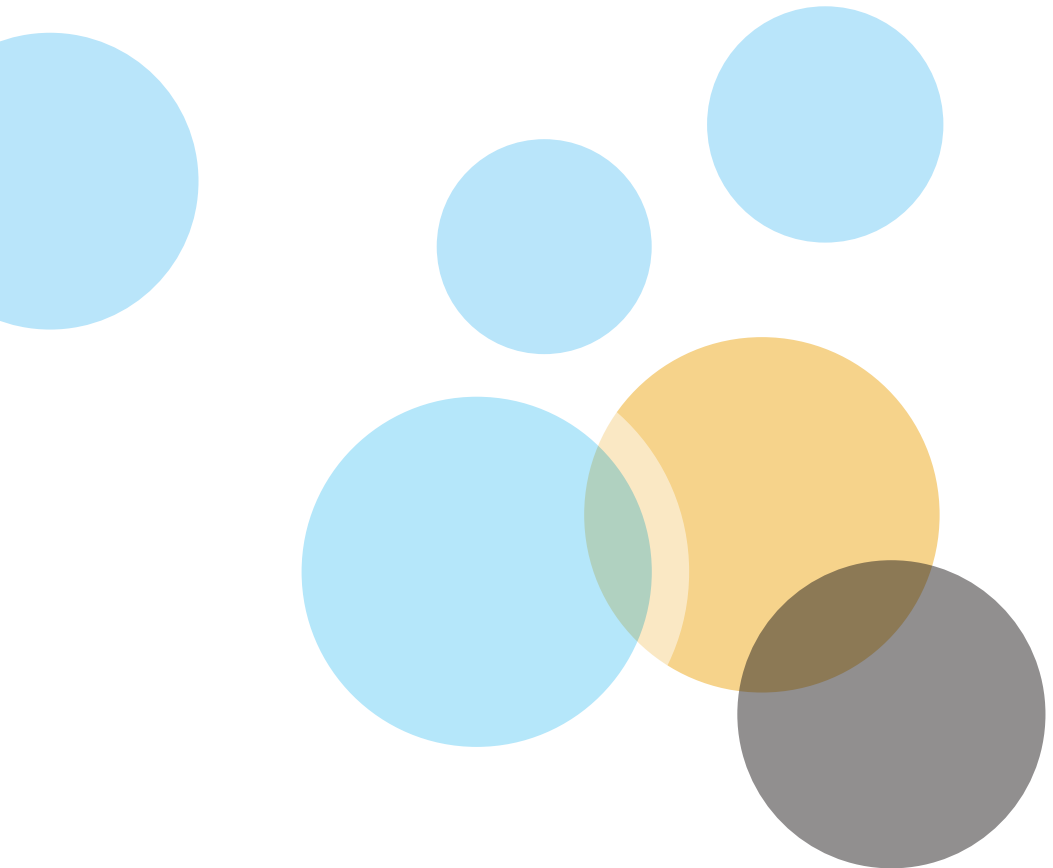
- Innerbetriebliche Beschwerde: Die Betroffenen wenden sich an ihre vorgesetzte Stelle und reichen eine Beschwerde ein. Diese nimmt die Berichte und Erzählungen der Betroffenen ernst, stellt sofort den Schutz der betroffenen Person sicher und klärt das weitere Vorgehen. Ist die oder der Vorgesetzte die belästigende Person oder besteht kein hinreichendes Vertrauensverhältnis, können sich Betroffene an die nächsthöhere vorgesetzte Person oder Behörde wenden.
Wenn durch diese Massnahmen die Belästigung nicht gestoppt wird, kann man an den Kirchenrat gelangen.
- Kantonale Schlichtungsstelle: Betroffene können sich auch ohne innerbetriebliche Beschwerde direkt an die kantonale Schlichtungsstelle nach Gleichstellungsgesetz wenden und ein gerichtliches Verfahren anstreben.
- Klageverfahren: Wenn die Umstände es erfordern, können die Betroffenen vermögensrechtliche Ansprüche und Streitigkeiten aus öffentlichrechtlichen Verträgen im Klageverfahren geltend machen.
- Strafverfahren: Die Betroffenen haben zudem die Möglichkeit, strafrechtliche Schritte einzuleiten.

Belästigung durch externe Drittpersonen

Sind die belästigenden Personen externe Drittpersonen, so kann der Vorfall der vorgesetzten Stelle gemeldet werden.

Übrigens: Es besteht Kündigungsschutz

Wer eine Beschwerde deponiert oder andere rechtliche Schritte unternimmt, hat nichts zu befürchten, denn betroffene Personen sind während des ganzen Verfahrens (im Betrieb oder vor Gericht) und bis sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens gegen Kündigung geschützt.



Unterstützung bei sexueller Belästigung durch Kolleginnen und Kollegen

Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, sich um ein rücksichtsvolles Verhalten zu bemühen, das die Würde und Integrität anderer wahrt und deren Grenzen respektiert.

Wer sexuelle Belästigung bei anderen beobachtet, ist aufgefordert, sich dagegen einzusetzen, Betroffene aktiv zu unterstützen und der belästigenden Person klarzumachen, dass ihr Verhalten nicht geduldet wird.

- Lachen Sie nicht mit, wenn Witze, Sprüche, Aussagen auf Kosten Einzelner oder Gruppen aufgrund ihres Geschlechtes oder ihrer sexuellen Orientierung gemacht werden.
- Machen Sie deutlich, dass solche Bemerkungen deplatziert sind.
- Nehmen Sie die Betroffenen, ihre Gefühle und Schilderungen der Vorkommnisse ernst und verharmlosen Sie sie nicht mit beschwichtigenden Worten wie «Das war bestimmt keine Absicht» oder «Nimm es einfach nicht ernst».
- Gehen Sie zu einer Vertrauensperson oder Fachstelle und lassen sich beraten.
- Sprechen Sie die betroffene Person behutsam an, wenn Sie denken oder merken, sie werde belästigt.
- Ermutigen Sie Betroffene, sich zu wehren.
- Begleiten Sie Betroffene, wenn diese es wünschen, zu Vorgesetzten, Beratungsstellen oder während des Verfahrens.
- Stellen Sie sich als Zeuge oder Zeugin zur Verfügung.
(Auch als Zeuge oder Zeugin sind Sie gegen Kündigung geschützt).

Wichtig ist, dass Sie nichts unternehmen ohne das Einverständnis der betroffenen Person. Werden Sie nur mit ihr gemeinsam aktiv und lassen Sie ihr so viel Zeit und Raum, wie sie braucht.

Sanktionen und Wiedergutmachung

Unabhängig vom Grad und der Schwere der Verfehlung ist eine sexuelle Belästigung eine Persönlichkeitsverletzung und damit auch eine Verletzung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis.

Belästigende Personen haben mit Sanktionen zu rechnen. Dabei liegt es in der Kompetenz der Landeskirche bzw. der Kirchengemeinden als Arbeitgeberinnen, Massnahmen gegen Angestellte zu ergreifen, die ihre arbeitsrechtlichen Pflichten verletzt haben.

Bei Mitarbeitenden nach DLM (Katechese, Kirchenmusik, Kirchengutsverwaltung, Sigristendienst, Sekretariat, Verwaltung) sowie für die nicht gewählten Sozialdiakone, die im Übrigen dem DLD unterliegen, liegt die Zuständigkeit bei der Kirchenpflege, und es sind je nach Schweregrad und Funktion folgende Massnahmen möglich:

- Aufforderung zur schriftlichen Entschuldigung bei der betroffenen Person
- Mahnung, Rüge, schriftlicher Verweis mit und ohne Kündigungsandrohung
- Versetzung, Zurückstufung
- Freistellung, wenn die weitere Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Personen nicht mehr möglich erscheint
- Ordentliche Kündigung
- Fristlose Kündigung

Bei Verfehlungen, die von ordinierten Diensten ausgehen, liegt immer eine Amtspflichtverletzung vor. Deshalb ist immer der Kirchenrat zuständig, und es sind folgende Massnahmen möglich:

- Aufforderung zur schriftlichen Entschuldigung bei der betroffenen Person
- Mahnung, Rüge mit und ohne Androhung eines Disziplinarverfahrens
- Anordnung eines Disziplinarverfahrens, das zu folgenden Massnahmen führen kann:
 - Schriftlicher Verweis
 - Besoldungskürzung
 - Disziplinarische Entlassung aus dem ordinierten Dienst

Zivil- und strafrechtliche Schritte bleiben vorbehalten. In den Personalakten der belästigenden Person sind die Tat und die getroffenen Sanktionen festzuhalten. Gestützt auf § 141 Abs. 2 KO richtet sich das Verfahren nach dem kantonalen Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG, SAR 271.200), soweit die Kirchenordnung oder weitere kirchliche Erlasse nichts anderes regeln.

Belästigte Personen haben ein Recht auf Wiedergutmachung, die sich nach dem Schweregrad der Belästigung richtet. Dies können sein:

- Entschuldigung des Täters, der Täterin
- Entschuldigung der Arbeitgeberin
- Ersatz für Lohnausfall
- Entschädigung
- Schadensersatz
- Genugtuung

Vertrauensperson

Die Landeskirche bestimmt eine externe Vertrauensperson.

Diese hört die ratsuchende Person an, berät, informiert und unterstützt sie gemäss den Ausführungen zum informellen Verfahren.

Angaben und Kontaktdaten zur Vertrauensperson finden Sie auf der Homepage unter: <https://www.ref-ag.ch/schutz-grenzverletzungen-und-sexuelle-uebergriffe>

Weitere Beratungsstellen

Aargauische Evangelische Frauenhilfe

Beratung bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im sozialen Umfeld
Vordere Vorstadt 16, 5000 Aarau
<https://www.frauenhilfe-ag.ch/sexuellebelaestigung>

Opferberatung Aargau

Vordere Vorstadt 5, 5001 Aarau, 062 835 47 90
<https://www.opferberatung-ag.ch>

Lantana

Stiftung gegen Gewalt an Frauen und Kindern
Aarberggasse 36, 3011 Bern, 031 313 14 00
<https://stiftung-gegen-gewalt.ch/wsp/de/fachstellen/lantanabern>

Schlichtungsstelle für Gleichstellungsfragen

Laurenzenvorstadt 9, 5001 Aarau, 062 835 57 33
<https://www.ag.ch/de/gerichte/schlichtungsbehoerden/schlichtungsstelle-fuer-gleichstellungsfragen>

Castagna

Beratungs- und Informationsstelle für sexuell ausgebeutete Kinder, Jugendliche und in der Kindheit ausgebeutete Frauen und Männer
Universitätstrasse 86, 8006 Zürich, 044 360 90 40
<https://www.castagna-zh.ch>

Weitere Infos

<https://www.ebg.admin.ch>
<https://www.belaestigt.ch>
<https://www.equality.ch/d/Studien-Projekte.htm>
<https://www.equality.ch/e-learning/d/story.htm>

Rechtsquellen

- Art. 4 und 5 Gleichstellungsgesetz (GIG, SR 151.1)
(sexuelle Belästigung und Rechtsansprüche)
- Art. 6 Abs. 1 Arbeitsgesetz (ArG, SR 822.11), und Art. 2 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3, SR 822.113)
(Gesundheitsschutz)
- Art. 187 bis 200 Schweizerisches Strafgesetzbuch (StGB, SR 311.0)
(Sexualdelikte)
- § 40 Dienst- und Lohnreglement für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirchlichen Dienste sowie den Kirchenrat
(DLR, SRLA 4.1-1)
- § 40 Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
(DLM, SRLA 4.2-3)
- § 33a Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste
(DLD, SRLA 4.2-1)

Quelle, Hinweise

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/praevention-im-unternehmen.html>

Reformierte Landeskirche Aargau

Stritengässli 10, 5001 Aarau

062 838 00 28

<https://www.ref-ag.ch/schutz-grenzverletzungen-und-sexuelle-uebergriffe>

Erscheinungsdatum

Dezember 2023