



Leitfaden für Personen, die am Arbeitsplatz sexuell belästigt werden

1. Empfohlene, lösungsorientierte Vorgehensweise bei sexueller Belästigung

Am Arbeitsplatz

Versuchen Sie trotz der Wut über die erlebten Angriffe und Verletzungen überlegt und gezielt die notwendigen Schritte anzugehen. Es ist entscheidend, dass Sie den Entschluss fassen, sich die Belästigungen nicht weiter gefallen zu lassen. Nehmen Sie weiterhin Ihre täglichen Aufgaben im Betrieb nach bestem Wissen und Gewissen wahr. So bieten Sie keine Angriffsfläche, was Ihre Arbeitsleistung oder Ihr Verhalten betrifft. Falls Ihr gesundheitlicher Zustand dies nicht mehr zulässt, lassen Sie sich vorübergehend krankschreiben, um wieder zu Kräften zu kommen. Nehmen Sie frühzeitig Kontakt zu Fachpersonen auf, die Ihnen beratend beistehen.

Wenn Sie dazu in der Lage sind und die Situation nicht zu heikel ist, suchen Sie das Gespräch mit der Konfliktpartnerin oder dem Konfliktpartner. Bereiten Sie das Gespräch gut vor und führen Sie ein Gespräch unter vier Augen. Sprechen Sie die Probleme offen an. Sagen Sie eindeutig, was Sie stört und welches Verhalten Sie in Zukunft nicht mehr akzeptieren werden. Erklären Sie auch, was das Verhalten in Ihnen auslöst (Ich-Botschaften). Schauen Sie Ihre Gesprächspartnerin oder Ihren Gesprächspartner an, wenn Sie reden und achten Sie auf Ihre eigene Körpersprache. Verhandeln Sie als Partnerin respektive Partner und nicht als Opfer.

Falls Sie dazu nicht in der Lage sind oder die Aussprache nicht zum Erfolg führt, so wenden Sie sich an die nächst höhere Stelle. Handelt es sich dabei jedoch um die belästigende Person, so wenden Sie sich an die Personalabteilung oder an die übergeordnete Stelle. Bereiten Sie dieses Gespräch gut vor. Haben Sie sich Notizen über Vorfälle gemacht, so nehmen Sie Kopien davon mit und schildern Sie auf ruhige, sachliche und glaubwürdige Art, was Ihnen widerfahren ist:

- Wer hat wann was gemacht oder gesagt?
- Wie haben Sie bisher jeweils reagiert?
- Was haben Sie wie erlebt und empfunden?

Der Arbeitgeber ist von Gesetzes wegen verpflichtet, seine Angestellten am Arbeitsplatz vor sexueller Belästigung zu schützen. Bitten Sie ihn deshalb um Unterstützung. Planen und vereinbaren Sie gemeinsam wie es weitergeht.

Wenn Sie unsicher sind, wenden Sie sich an eine Beratungsstelle. Die Fachperson kann Ihnen bei der Vorbereitung der Gespräche behilflich sein oder Sie möglicherweise zu einem Gespräch begleiten.

Im privaten Umfeld

Verkriechen Sie sich nicht. Suchen Sie Unterstützung in Ihrem Verwandten- und Bekanntenkreis. Diese Menschen kennen Sie am besten. Führen Sie ein Tagebuch. Dies kann Distanz schaffen und gleichzeitig werden Vorkommnisse festgehalten.

Wenn Sie merken, dass Sie allein nicht weiterkommen, keine Energie mehr haben oder gesundheitliche Probleme bekommen, scheuen Sie sich nicht, frühzeitig Hilfe beim Hausarzt oder einer Beratungsstelle in Anspruch zu nehmen.

Verwaltungsunabhängige Beratungsstellen

Frauenzentrale Zug eff-zett das fachzentrum
Opferberatung
Tirolerweg 8, 6300 Zug
T 041 725 26 50
opfer@eff-zett.ch

Köppel Marius, Dr. phil. Psychoanalytiker/Psychotherapeut SPV
Bundesplatz 12, 6300 Zug
T 041 710 48 88

Scheufele Judith, lic. phil./Klin. Psychologin FSP
Psychologische Beratung/Verhaltenstherapie
Lindenstrasse 8, 6340 Baar
T 041 766 61 51

Schwerzmann-Mahnig Verena, dipl. psych. Psychoanalytikerin/Psychotherapeutin SPV/VPZ
Bellevueweg 20, 6300 Zug
T 041 711 27 61

Kantonale Anlaufstellen

Für arbeitsrechtliche Fragen wenden Sie sich an das
Amt für Wirtschaft und Arbeit
Abteilung Arbeitsbedingungen
Aabachstrasse 5 / Postfach, 6301 Zug
T 041 728 55 20
info.awa@zg.ch

Bei akuten psychischen Problemen wenden Sie sich an den Hausarzt oder die
Ambulanten Psychiatrischen Dienste (APD)
Rathausstrasse 1, 6340 Baar
T 041 723 66 00

2. Formelles Verfahren (Rechtsweg), wenn keine Einigung möglich ist

Das formelle Verfahren richtet sich nach der jeweiligen Konfliktsituation.

A) Sexuelle Belästigung ohne strafbare Handlung

Jede Arbeitgeberin und jeder Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden (Art. 328 Abs. 1 OR). Ergänzendes Schutz bietet das Gleichstellungsgesetz (GIG, SR 151.1), welches in Art. 4 die Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verbietet. Will jemand gegen seine Arbeitgeberin oder seinen Arbeitgeber vorgehen, kann die oder der Betroffene ein schriftliches oder mündliches Schlichtungsgesuch bei der Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht einreichen (Art. 202 Abs. 1 Zivilprozessordnung, ZPO, SR 272, i.V.m. § 40 Gerichtsorganisationsgesetz, GOG, BGS 161.1). Im Schlichtungsgesuch sind die Rechtsbegehren zu bezeichnen, z.B. Verbot, Unterlassung oder Feststellung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung (Art. 202 Abs. 2 ZPO i.V.m. Art. 5 GIG). Das Verfahren ist mündlich und nicht öffentlich (Art. 203 Abs. 3 ZPO).

Das Schlichtungsgesuch kann an folgende Adresse eingereicht werden:

Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht
c/o Kantonsgericht des Kantons Zug
Aabachstrasse 3 / Postfach 760, 6301 Zug

Kommt keine Einigung zustande, hält die Schlichtungsbehörde das Nichtzustandekommen fest und erteilt die Klagebewilligung (Art. 209 ZPO).

B) Sexuelle Belästigung mit vermutlich strafbarer Handlung

Unabhängig von den eingeleiteten formellen Schritten am Arbeitsplatz oder bei der Schlichtungsbehörde gegen die belästigende Person besteht die Möglichkeit, Strafanzeige bei der Zuger Polizei oder der Staatsanwaltschaft des Kantons Zug einzureichen. Die Anzeige kann mündlich auf dem Polizeiposten erklärt werden, es wird jedoch empfohlen, sie in schriftlicher Form (so detailliert wie möglich) einzureichen.

Als Straftatbestände kommen beispielsweise sexuelle Belästigung, sexuelle Nötigung, Ausnützung einer Notlage usw. gemäss Art. 189 ff. des Schweizerischen Strafgesetzbuches vom 21. Dezember 1937 (StGB, SR 311) in Frage.

Zuger Polizei
An der Aa 4 / Postfach 1360
6301 Zug
T 041 728 41 41

Staatsanwaltschaft des Kantons Zug
An der Aa 4 / Postfach 1356
6301 Zug
T 041 728 46 00