

Sitzung vom 22. Dezember 1993

**3926. Anfrage (Verfahrenswege bei sexueller Belästigung in der kantonalen Verwaltung und in Kantonal subventionierten Institutionen)**

Kantonsrätin Christine Schwyn, Zürich, hat am 4. Oktober 1993 folgende Anfrage eingereicht:

Es sind erst wenige Fälle sexueller Belästigung in der kantonalen Verwaltung und in kantonal subventionierten Institutionen bekanntgeworden. Anzunehmen ist jedoch, dass es weit mehr Fälle gibt als diejenigen, die bisher zur Untersuchung gelangt sind.

Ich bitte den Regierungsrat, im Zusammenhang mit sexueller Belästigung folgende Fragen, welche die Verfahrenswege betreffen, zu beantworten:

1. Was kann von sexueller Belästigung betroffenes Personal der kantonalen Verwaltung tun, um gegen am Arbeitsplatz belästigende Personen vorzugehen?
2. Welche Wege kann das Personal beschreiten, um ein Verfahren gegen die belästigende(n) Person(en) einzuleiten?
3. An wen sollen sich Personen wenden, welche im Kontakt mit kantonalen Ämtern oder kantonal subventionierten Institutionen sexuell belästigt wurden?
4. Hat die kantonale Verwaltung ein Disziplinarrecht, das in genügender und adäquater Weise erlaubt, Fälle von sexueller Belästigung zu ahnden?

Auf Antrag der Direktion der Finanzen

beschliesst der Regierungsrat:

1. Die Anfrage Christine Schwyn, Zürich, wird wie folgt beantwortet:

1. Bei der Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kommt dem Arbeitgeber eine wichtige Rolle zu. Von Bedeutung ist eine Betriebs- oder Unternehmenskultur, welche auf die Situation der von sexuellen Belästigungen Betroffenen Rücksicht nimmt. Auch der Kanton als Arbeitgeber nimmt das Thema ernst. Die in der letzten Zeit bekanntgewordenen Fälle haben nach entsprechenden Abklärungen ausnahmslos zu scharfen Gegenmassnahmen - vom Verweis bis hin zur fristlosen Entlassung - geführt.

2. In Fällen von sexueller Belästigung können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufsichtsrechtlich (auf dem Dienstweg) bei ihren Vorgesetzten oder den Personalbeauftragten der Direktionen beschweren. Die Vorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass die notwendigen Abklärungen und je nachdem adäquate Sanktionen ergriffen werden. Aus einer aufsichtsrechtlichen Anzeige kann sich von Amtes wegen eine Administrativ- oder Disziplinaruntersuchung ergeben. Dabei werden die grundlegenden Verfahrensrechte gewährt. Es besteht daher zur Zeit kein Handlungsbedarf für die Schaffung eines spezifisch auf sexuelle Belästigungen ausgerichteten formellen Verfahrens, zumal es kaum gelingen dürfte, den Tatbestand als solchen rechtlich klar zu definieren und greifbar zu machen.

3. Nachdem ein Personalgesetz im Jahr 1982 in der Volksabstimmung scheiterte, ist das Disziplinarrecht des Kantons nach wie vor nicht umfassend geregelt. Massgebend ist das

Ordnungsstrafengesetz vom 30. Oktober 1866 (OStG). Dessen Formulierungen sind allerdings - insbesondere für den vorliegenden Tatbestand - wenig aussagekräftig. So verstösst sexuelle Belästigung nicht nur gegen den Anstand, sondern verletzt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eine ganz besondere Art in ihrer Würde. Eine zeitgemässere Formulierung der entsprechenden Bestimmungen wird im Rahmen einer Neuregelung des Disziplinarrechts geprüft. Trotz solcher Mängel hat sich in der Praxis aber das bestehende Disziplinarrecht als grundsätzlich tauglich erwiesen, Fälle von sexueller Belästigung wirksam zu ahnden.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Direktion der Finanzen.

Zürich, den 22. Dezember 1993

Vor dem Regierungsrat  
Der Staatschreiber:  
Roggwiller