

# **Beschluss des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich**

*KR-Nr. 413/2024*

Sitzung vom 25. Februar 2025

## **Anfrage (Präventions- und Interventionsmassnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz an den Gerichten im Kanton Zürich)**

Die Kantonsrätinnen Priska Lötscher, Winterthur, Sandra Bienek, Zürich, Priska Hänni-Mathis, Regensdorf, Tamara Fakhreddine, Bonstetten, und Nicole Wyss, Zürich, haben am 10. Dezember 2024 folgende Anfrage an alle Gerichte im Kanton Zürich eingereicht:

Jede zweite arbeitstätige Person in der Schweiz hat bereits sexuelle oder sexistische Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Das zeigt eine neue Studie des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO).

Der Begriff sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bezeichnet aus rechtlicher Sicht eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und ist als solche im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG) ausdrücklich verboten. Dennoch gibt es in jedem fünften Betrieb keinerlei Präventions- oder Interventionsmassnahmen. Die Studie empfiehlt einmal mehr, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als strukturelles Problem anzuerkennen und durch verbindliche Massnahmen konsequent zu bekämpfen. Dazu gehören regelmässige Schulungen, klare Meldewege und die aktive Überwachung von Schutzmassnahmen.

Für den Kanton Zürich hält § 135 Abs. 1 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO) bereits entsprechend Art. 328 Abs. 1 Satz 2 Obligationenrecht (OR) fest, dass Arbeitgebende durch geeignete präventive Massnahmen den Schutz der Angestellten gegen sexuelle Belästigung sicherstellen und dafür sorgen, dass den Opfern von sexueller Belästigung keine weiteren Nachteile erwachsen.

Vor diesem Hintergrund bitten wir alle Gerichte im Kanton Zürich (Obergericht, die dem Obergericht angegliederten Gerichte, alle Bezirksgerichte, Verwaltungsgericht, Steuerrekursgericht, Baurekursgericht und Sozialversicherungsgericht), die nachfolgenden Fragen einzeln für jedes Gericht zu beantworten:

1. Welche Präventions- und Interventionsmassnahmen, um ihre Mitarbeiter: innen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen wurden wann implementiert? Wie werden diese den Mitarbeiter: innen betriebsintern kommuniziert? Sind diese von den Mitarbeiter: innen leicht zu finden?

2. Welche interne oder externe Vertrauenspersonen und Anlaufstellen werden zur Verfügung gestellt? Wie werden die Mitarbeitenden darüber informiert?
3. Wie ist das Vorgehen bei Meldungen oder einer Beschwerde geregelt?
4. Wie werden Opfer von sexueller Belästigung geschützt, damit ihnen keine weiteren Nachteile entstehen?
5. In welchen Formaten werden Schulungen der Vorgesetzten, des Kaders und der HR-Verantwortlichen betreffend sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt?
6. Wie werden die Mitarbeitenden betreffend sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sensibilisiert?
7. Welches spezifische Informationsmaterial (Merkblätter, Broschüren etc.) wird bereitgestellt?
8. Ist ein Monitoring installiert? Falls nein, weshalb nicht?
9. Existiert eine Regelung über Schutzmassnahmen nach Abklärung der Fälle? Falls nein, weshalb nicht?
10. Wie wird sichergestellt, dass die Mitarbeitenden aller Gerichte leichten Zugang zu allen Präventions-, Interventions-, und Schutzmassnahmen haben?

#### Das Verwaltungsgericht beschliesst:

I. Die Anfrage Priska Lötscher, Winterthur, Sandra Bienek, Zürich, Priska Hänni-Mathis, Regensdorf, Tamara Fakhreddine, Bonstetten, und Nicole Wyss, Zürich, wird wie folgt beantwortet:

##### Zu Frage 1:

Die Verwaltungskommission des Verwaltungsgerichts hat am 26. Februar 2002 ein Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität und Würde am Arbeitsplatz für das Verwaltungsgericht und die uns unterstellten Gerichte (Baurekursgericht und Steuerrekursgericht) erlassen. Dieses wurde in der Folge zwei Mal revidiert. Das Reglement wird jeder/m Mitarbeiter/in bei Stellenantritt ausgehändigt. Der Erhalt wird unterschriftlich bestätigt. Das Reglement ist elektronisch abgelegt und kann jederzeit von jeder Person am Gericht heruntergeladen werden. Das Reglement dient der Verhinderung und Behebung von Beeinträchtigungen der körperlichen und seelischen Gesundheit, der körperlichen und seelischen Integrität sowie der Privat- und Intimsphäre, die sich aus den persönlichen Kontakten der Mitarbeitenden und Mitgliedern der Gerichte ergeben. Im Reglement werden die Pflichten und Erwartungen der Angestellten, Mitglieder und Vorgesetzten formuliert und auf die personalrechtlichen Konsequenzen von unangemessenem Verhalten hingewiesen. Verhalten, das Personen in ihrer Würde und Integrität verletzt,

ist verboten. Die Vorgesetzten sind für eine mobbing- und belästigungsfreie Atmosphäre verantwortlich. Die Richtenden des Verwaltungsgerichts sind zusätzlich gemäss Verhaltenskodex vom 11. November 2013 (Ziff. 7) verpflichtet, den Mitarbeitenden mit Achtung und Wertschätzung zu begegnen. Dasselbe gilt für die Richtenden des Steuerrekursgerichts gemäss Verhaltenskodex vom 9. September 2014 (Ziff. 7). Das Baurekursgericht hat Entsprechendes in ihren Führungsgrundsätzen vom 24. März 2014 festgehalten. Von verbotenem Verhalten Betroffene werden auf die zwei vom Verwaltungsgericht bestimmten Vertrauenspersonen und auf eine externe Anlaufstelle hingewiesen. Das Plenum des Verwaltungsgerichts initialisierte am 10. September 2024, zusätzlich zu den zwei internen Vertrauenspersonen, die Zusammenarbeit mit einer externen Anlaufstelle zu prüfen. Seit dem 1. Februar 2025 dient die Firma Movis als externe neutrale Anlaufstelle für alle Mitarbeitenden und Mitglieder am Verwaltungsgericht. Es liegen Flyer von Movis am Verwaltungsgericht auf und es wird regelmässig eine Informationsveranstaltung am Gericht durch die Firma Movis durchgeführt. Neue Mitarbeitende bekommen bei Stellenantritt einen Flyer ausgehändigt und werden auf das Angebot hingewiesen. Das Steuerrekursgericht und das Baurekursgericht überprüfen derzeit das weitere Vorgehen betreffend interne und externe Anlaufstelle für die Mitglieder und Mitarbeitenden an ihren Gerichten. Zu prüfen ist in diesem Zusammenhang der Erlass je eines eigenen Reglements durch die unterstellten Gerichte. Das Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität und Würde am Arbeitsplatz für das Verwaltungsgericht und die uns unterstellten Gerichte (Baurekursgericht und Steuerrekursgericht) vom 26. Februar 2002 befindet sich deshalb in Revision.

Zu Frage 2:

Zwei Mitglieder des Verwaltungsgerichts stehen zur Verfügung als erste Ansprechpersonen. Sie gehen Beschwerden nach und helfen, die notwendigen Schritte einzuleiten. Sie weisen die Betroffenen am Verwaltungsgericht auf das Angebot von Movis hin. Mitarbeitende und Mitglieder des Verwaltungsgerichts dürfen sich auch direkt an Movis wenden. Die Angebote sind im Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität und Würde am Arbeitsplatz vom 26. Februar 2002 beschrieben. Dieses und die Flyer der Firma Movis werden den Mitarbeitenden des Verwaltungsgerichts bei Eintritt ausgehändigt und sind auch elektronisch jederzeit greifbar. Für das Angebot von Movis gibt es ebenso Aushänge am Verwaltungsgericht.

Zu Frage 3:

Zwei Mitglieder des Gerichts stehen zur Verfügung als erste Ansprechpersonen. Sie gehen Beschwerden und Gerüchten nach und helfen, die notwendigen Schritte einzuleiten. Sie weisen die Betroffenen auf das Angebot von Movis hin. Movis berät das Verwaltungsgericht beim weiteren Vorgehen in einem konkreten Fall. Das Verfahren richtet sich nach dem Merkblatt der Fachstelle Gleichstellung des Kantons Zürich bei sexuellen Belästigungen (Verfahrensschritte Vertrauensperson und HR). Wenn notwendig, wird den Betroffenen eine Rechtsanwältin oder ein Rechtsanwalt zur Seite gestellt.

Zu Frage 4:

Die Vertrauenspersonen und die Anlaufstelle Movis behandeln Anfragen vertraulich und sprechen das weitere Vorgehen mit den Betroffenen ab. Die Betroffenen können anonym bleiben. Das Verfahren richtet sich nach dem Merkblatt der Fachstelle Gleichstellung des Kantons Zürich bei sexuellen Belästigungen (Verfahrensschritte Vertrauensperson und HR) und nach dem Personalgesetz.

Zu Frage 5:

Die Firma Movis führt Informationsveranstaltungen am Verwaltungsgericht durch und unterstützt das Gericht bei der Schulung und Sensibilisierung der Vorgesetzten und Mitarbeitenden.

Zu Frage 6:

Die Pflichten und Erwartungen sind im Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität und Würde am Arbeitsplatz vom 26. Februar 2002 klar formuliert. Die Firma Movis informiert und sensibilisiert die Mitarbeitenden und Mitglieder des Verwaltungsgerichts.

Zu Frage 7:

Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität und Würde am Arbeitsplatz vom 26. Februar 2002 und Aushänge sowie Flyer der Firma Movis.

Zu Frage 8:

Die Vertrauenspersonen und die Firma Movis machen ein Monitoring. Ebenso wurde im Jahr 2020 eine Umfrage der Fachstelle für Gleichstellung des Kantons Zürich am Verwaltungsgericht durchgeführt (Prix Balance). Dabei erzielte das Gericht sehr gute Ergebnisse.

Zu Frage 9:

Die notwendigen Massnahmen werden im Einzelfall den konkreten Umständen entsprechend angeordnet.

Zu Frage 10:

Mit dem Reglement des Verwaltungsgerichts zum Schutz der persönlichen Integrität und Würde am Arbeitsplatz vom 26. Februar 2002 sowie der externen Anlaufstelle Movis wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden und Mitglieder leichten Zugang zu allen Massnahmen haben.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates sowie an das Verwaltungsgericht.

Im Namen des Verwaltungsgerichts  
und der unterstellten Gerichte

|                        |                          |
|------------------------|--------------------------|
| Die Präsidentin:       | Die Generalsekretärin:   |
| Dr. iur. Tamara Nüssle | lic. iur. Nathalie Marti |