

**ANFRAGE** von Priska Lötscher (SP, Winterthur), Sandra Bienek (GLP, Zürich), Priska Hänni-Mathis (Die Mitte, Regensdorf), Tamara Fakhreddine (FDP, Bonstetten) und Nicole Wyss (AL, Zürich)

Betreffend Präventions- und Interventionsmassnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz an den Gerichten im Kanton Zürich

---

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, GIG) 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?

Priska Lötscher  
Sandra Bienek  
Priska Hänni-Mathis  
Tamara Fakhreddine  
Nicole Wyss