

Beschluss des Sozialversicherungsgerichts des Kantons Zürich

KR-Nr. 413/2024

Sitzung vom 7. März 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, 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?

Das Sozialversicherungsgericht 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:

Im Jahre 2001 hat das Gericht ein schriftliches Dokument (Merkblatt) erlassen, in welchem die Definition von sexueller Belästigung, die Grundsatzklärung, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht toleriert wird, und in welchem die Vertrauenspersonen und Anlaufstellen aufgeführt wurden. Das Merkblatt wurde im Intranet abgelegt.

Im Jahre 2021 begann sodann die Zusammenarbeit mit der externen Anlaufstelle MOVIS. Seither wird MOVIS regelmässig zu Informationszwecken oder Weiterbildungen eingeladen. Das schriftliche Dokument (Merkblatt) wurde ins Personalreglement überführt und somit auf Stufe Personalreglement angehoben und darin findet man die Definition von sexueller Belästigung, die Grundsatzklärung, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht toleriert wird, die Vertrauenspersonen und Anlaufstellen. Die verschiedenen Informationen sind im Intranet und diverse Broschüren liegen in der Cafeteria auf. Das Personalreglement wird jedem neuen Mitarbeitenden bei Stellenantritt übergeben bzw. im Intranet gezeigt.

Die Interventionsmassnahmen laufen seit dem Inkrafttreten der Weisung «Verfahren bei sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz»; Weisung der Finanzdirektion vom 01. Mai 2020 nach den Ziffern 4 und 5 der erwähnten Weisung.

Zu Frage 2:

Das Gericht hat folgende interne und externe Anlaufstellen:

Gerichtsinterne Anlaufstelle

- Zwei bezeichnete interne Vertrauenspersonen
- Generalsekretärin
- Ressortverantwortliche(r) Personal
- Vorgesetzte

Gerichtsübergreifende Anlaufstellen

- das Personalamt
- die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann

Gerichtsexterne und Gerichtsunabhängige Anlaufstellen

- MOVIS
- Kantonale Ombudsstelle

Die Anlaufstellen sind im Personalreglement festgehalten. Es wird regelmässig auf die verschiedenen Anlaufstellen anlässlich von internen Informationsveranstaltungen hingewiesen. Die externe Anlaufstelle MOVIS wird auch regelmässig zu internen Anlässen eingeladen.

Zu Frage 3:

Das Vorgehen richtet sich nach der Weisung betreffend Verfahren bei sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz; Weisung der Finanzdirektion vom 1. Mai 2020.

Zu Frage 4:

Je nach Vorkommnis und Stand der Aufklärung beziehungsweise Lösung des Sachverhaltes werden analog der Weisung «Verfahren bei sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz» folgende, auch kombinierbare Massnahmen unter Einhaltung der Bestimmung von PG, PVO und VVO getroffen beziehungsweise vereinbart:

- Hilfestellung für Opfer von Fehlverhalten (Betreuung, Therapie);
- Schriftliche oder mündliche Entschuldigung (einvernehmlich);
- Auflage von Unterstützungsmassnahmen (Supervision, Coaching);
- Aktenvermerk im Personaldossier (mit Fristangabe der Aufbewahrungszeit);
- Verweis;
- Versetzung;
- die beschuldigte Person kündigt;
- Androhung einer Entlassung im Wiederholungsfall (mit Bewährungsfrist, vgl. § 19 PG, oder fristlos, vgl. § 22 PG);

- Vorsorgliche Einstellung im Amt (nur bis zur definitiven Klärung des Sachverhalts bzw. bis zur fristlosen Kündigung);
- Entlassung der beschuldigten Person (fristlos, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist, sonst nur unter den Voraussetzungen von § 19 PG; eine fristlose Kündigung muss sofort ausgesprochen werden, sobald klar ist, dass die Voraussetzungen dafür vorliegen);
- Strafanzeige;
- Anrufung der kantonalen Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz bei sexueller Belästigung;
- Einschalten der kantonalen Ombudsstelle.

Nehmen Vorgesetzte, die im Sinne von Ziff. 2 der Weisung «Verfahren bei sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz» (Grundsatzerklärung) bzw. Ziff. 4.2 (Handlungsschritte) tätig werden müssten, ihre Aufgaben nicht wahr, stellt dies eine Verletzung der Führungspflichten dar, was personalrechtliche Konsequenzen hat.

Zu Frage 5:

Interne und externe Weiterbildungen.

Zu Frage 6:

Die Mitarbeitenden werden regelmässig anlässlich interner Informationsveranstaltungen oder im Rahmen einer spezifischen internen Weiterbildung sensibilisiert.

Zu Frage 7:

Im Intranet steht das Informationsmaterial (Personalreglement, der Hinweis zu MOVIS mit Webseite und Telefonnummer) zur Verfügung. In der Cafeteria liegen sodann auch diverse Broschüren bereit.

Zu Frage 8:

Ja, anlässlich des jährlichen Gesprächs mit der externen Anlaufstelle MOVIS.

Zu Frage 9:

Je nach Vorkommnis und Stand der Aufklärung beziehungsweise Lösung des Sachverhaltes werden analog der Weisung «Verfahren bei sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz» folgende, auch kombinierbare Massnahmen unter Einhaltung der Bestimmung von PG, PVO und VVO getroffen beziehungsweise vereinbart:

- Hilfestellung für Opfer von Fehlverhalten (Betreuung, Therapie);
- Schriftliche oder mündliche Entschuldigung (einernehmlich);
- Auflage von Unterstützungsmassnahmen (Supervision, Coaching);
- Aktenvermerk im Personaldossier (mit Fristangabe der Aufbewahrungszeit);
- Verweis;
- Versetzung;

- die beschuldigte Person kündigt;
- Androhung einer Entlassung im Wiederholungsfall (mit Bewährungsfrist, vgl. § 19 PG, oder fristlos, vgl. § 22 PG);
- Vorsorgliche Einstellung im Amt (nur bis zur definitiven Klärung des Sachverhalts bzw. bis zur fristlosen Kündigung);
- Entlassung der beschuldigten Person (fristlos, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist, sonst nur unter den Voraussetzungen von § 19 PG; eine fristlose Kündigung muss sofort ausgesprochen werden, sobald klar ist, dass die Voraussetzungen dafür vorliegen);
- Strafanzeige;
- Anrufung der kantonalen Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz bei sexueller Belästigung;
- Einschalten der kantonalen Ombudsstelle.

Nehmen Vorgesetzte, die im Sinne von Ziff. 2 der Weisung «Verfahren bei sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz» (Grundsatz-erklärung) bzw. Ziff. 4.2 (Handlungsschritte) tätig werden müssten, ihre Aufgaben nicht wahr, stellt dies eine Verletzung der Führungspflichten dar, was personalrechtliche Konsequenzen hat.

Zu Frage 10:

Im Intranet steht das Informationsmaterial zur Verfügung. In der Cafeteria liegen sodann auch diverse Broschüren bereit und das Personalreglement wird jedem neuen Mitarbeitenden bei Stellenantritt übergeben bzw. im Intranet gezeigt.

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

Im Namen des Sozialversicherungsgerichts

Der Präsident:

Die Generalsekretärin:

RA lic. iur. Erich Gräub

RA lic. iur. Cristina Malnati Burkhardt