

Beschluss des Obergerichts des Kantons Zürich

KR-Nr. 413/2024

Sitzung vom 26. 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 Obergericht 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:

Vorbemerkung

Die Verwaltungskommission des Obergerichts hat bereits am 30. August 2000 ein Kreisschreiben (im Anhang) an die Mitarbeitenden des Obergerichts, der angegliederten Gerichte, der Bezirksgerichte, des Notariatsinspektorats, der Notariate und des Betreibungsinspektorats betreffend sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz gerichtet (nachfolgend «Kreisschreiben» genannt). In diesem Kreisschreiben wird u. a.

- darauf hingewiesen, dass sexuelle und sexistische Belästigungen verboten sind und nicht geduldet werden;
- den Vorgesetzten ihre Verantwortung für eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verdeutlicht und sie werden angehalten, nötigenfalls einzugreifen;
- den Mitarbeitenden aufgezeigt, welche Kontakt- und Vertrauenspersonen bei Belästigungen zur Verfügung stehen;
- auf die Sanktionsmöglichkeiten bei sexuellen und sexistischen Belästigungen hingewiesen;
- angeordnet, dass es allen Mitarbeitenden ausgehändigt wird.

Das Kreisschreiben bildet Bestandteil der vorliegenden Antwort an den Kantonsrat und liegt diesem Schreiben bei. Es ist auf der Homepage der Zürcher Zivil- und Strafgerichte im Internet (gerichte-zh.ch/kreisschreiben/kreisschreiben/2000-2009.html) sowie im Intranet einfach auffindbar und abrufbar. Am Obergericht sowie an 9 von 12 Bezirksgerichten wird es seit der Einführung im Jahr 2000 in physischer oder digitaler Form abgegeben. Ein Bezirksgericht hat es vor zwei Jahren durch ein Merkblatt der kantonalen Verwaltung, das auch das Thema Mobbing miteinbezieht, ersetzt. An einem anderen Bezirksgericht war es nicht bekannt und bei einem weiteren wurde es nur einem Teil der Mitarbeitenden physisch abgegeben und im Übrigen mündlich darauf hingewiesen. Diese drei Bezirksgerichte wurden im Rahmen der Beantwortung der vorliegenden Anfrage angewiesen, das Kreisschreiben künftig (wieder) abzugeben oder ausdrücklich darauf hinzuweisen, wo es abrufbar ist.

Zu Frage 1:

Es geht aus dem Kreisschreiben hervor, welche Präventions- und Interventionsmassnahmen implementiert wurden. Das Kreisschreiben wurde nach dessen Erlass an die Mitarbeitenden verteilt. Es ist sowohl im Intranet als auch im Internet einfach elektronisch verfügbar, vgl. auch die einleitenden Bemerkungen.

Zu Frage 2:

Wir verweisen auf Ziff. 4. des Kreisschreibens, in der die internen und externen Anlaufstellen aufgeführt sind. Die Mitarbeitenden des Obergerichts und der Bezirksgerichte haben sodann seit Ende Februar 2025 die Möglichkeit, sich wie die Angestellten der kantonalen Verwaltung bei allfälligen Verletzungen der persönlichen Integrität für ein vertrauliches Beratungsgespräch an die Movis AG zu wenden (movis.ch).

Zu Frage 3:

Das Vorgehen im Einzelfall ist nicht explizit geregelt, zumal dieses davon abhängt, welche Vertrauensperson kontaktiert wird und ob es sich dabei um eine interne oder eine externe Anlaufstelle handelt. Jeder betroffenen Person steht sodann gemäss Ziff. 1. des Kreisschreibens das Recht zu, bei der Verwaltungskommission des Obergerichts eine Administrativuntersuchung zu verlangen.

Zu Frage 4:

Wir verweisen auf Ziff. 5. des Kreisschreibens, in der die möglichen Sanktionen zum Schutz der betroffenen Personen aufgeführt sind.

Zu Frage 5:

Es werden keine spezielle Schulungen betreffend sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt.

Zu Frage 6:

Die Mitarbeitenden werden sensibilisiert, indem sie das Kreisschreiben erhalten oder darauf hingewiesen werden.

Zu Frage 7:

Das Kreisschreiben enthält alle relevanten Informationen. Darüber hinaus werden keine Merkblätter oder Broschüren verteilt. Es wird aber mit einem Merkblatt auf das Angebot der Movis AG hingewiesen (vgl. Antwort zur Frage 2.).

Zu Frage 8:

Nein, es ist kein dezidiertes Monitoring installiert. Wir hatten in den letzten 20 Jahren lediglich einen Fall im Kontext der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, in dem die Verwaltungskommission tätig werden musste.

Zu Frage 9:

Wir verweisen auf unsere Antworten zu den Fragen 4 und 8.

Zu Frage 10:

Die Mitarbeitenden haben spätestens seit Erlass des Kreisschreibens leichten Zugang zu Präventions-, Interventions- und Schutzmassnahmen, der nicht mittels spezieller Massnahmen sichergestellt werden muss.

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

Im Namen des Obergerichts

Die Präsidentin: Der Generalsekretär:
lic. iur. Flurina Schorta lic. iur. Alberto Nido



Verwaltungskommission

VU 000068

30. August 2000

K R E I S S C H R E I B E N

DER VERWALTUNGSKOMMISSISON
DES OBERGERICHTS DES KANTONS ZÜRICH

an die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Obergerichtes
und der angegliederten Gerichte, der Bezirksgerichte,
des Notariatsinspektorates, der Notariate
und des Betreibungsinspektorates

betreffend

sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz

1. Grundsatzzerklärung

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gerichte und Notariate des Kantons Zürich haben das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und ihre persönliche Integrität unangetastet bleiben.

Sexuelle und sexistische Belästigungen am Arbeitsplatz sind verboten und werden nicht geduldet.

Von sexueller oder sexistischer Belästigung betroffene Personen erhalten Beratung und Unterstützung (Anlaufstellen vgl. Ziffer 4). Zudem steht ihnen gemäss § 135

VVO das Recht zu, bei der Verwaltungskommission des Obergerichts die Einleitung einer Administrativuntersuchung zu beantragen. Dieses Recht steht auch einer Person zu, welcher eine sexuelle oder eine sexistische Belästigung vorgeworfen wird.

Das Obergericht verlangt von allen Mitarbeitenden, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch erheben. Wer sich sexuell belästigt fühlt, wird aufgefordert, der belästigenden Person nach Möglichkeit unmissverständlich mitzuteilen, dass ihr Verhalten nicht akzeptiert wird. Mitarbeitende haben die Pflicht, betroffene Personen, die sich zur Wehr setzen, zu unterstützen. Aus abweisendem oder abgrenzendem Verhalten oder aufgrund einer beantragten Administrativuntersuchung dürfen der betroffenen Person keine beruflichen Nachteile und keine Angriffe auf die persönliche Würde und Integrität erwachsen.

2. Definition

Sexuelle und sexistische Belästigungen sind unerwünschte Annäherungsversuche sowie Abwertungsversuche jeder Art in Form von Gesten, Äusserungen, Darstellungen und Handlungen. Es sind unerwünschte körperliche Kontakte, sexuell abfällige Anspielungen, die von jemandem am Arbeitsplatz vor- oder angebracht werden und von der Person oder Personengruppe, an die sie sich richten, als beleidigend, unangemessen und unerwünscht empfunden werden.

Sexuelle Belästigungen sind Handlungen wie:

- Scheinbar zufällige Körperberührungen
- Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- Anzügliche Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatleben
- Verfolgungen innerhalb und ausserhalb des Betriebes
- Unerwünschte Körperkontakte
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen oder Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.

Sexistische Belästigungen richten sich oft nicht an eine Person, sondern an eine Personengruppe, vor allem an Frauen. Es sind Handlungen wie:

- Taxierende Blicke
- Anzügliche Bemerkungen und Witze
- Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von pornographischem Material.

3. Prävention

Dieses Kreisschreiben ist Teil der gemäss § 135 Abs. 1 VVO bereitzustellenden Massnahmen zur Durchsetzung des Verbotes der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Es wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgehändigt.

Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sie haben die ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die geltenden Verhaltensgrundsätze hinzuweisen und korrigierend einzugreifen, wenn diese verletzt werden.

4. Kontakt- und Vertrauenspersonen bei Belästigungen

Je nach persönlicher Situation kann eine der nachstehenden Personen angesprochen werden:

- Linienvorgesetzte oder Linienvorgesetzter
- Personalverantwortliche oder Personalverantwortlicher bzw. Personalchefin oder Personchef
- kantonales Personalamt (Beratung und Rechtsdienst); dieses steht auch der internen "Vorgesetztenlinie" des Obergerichts, der Bezirksgerichte und der Notariate zur Verfügung.

Auch die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (FFG) und der Ombudsmann des Kantons Zürich stehen für eine Beratung zur Verfügung. Alle Kontakt- und Vertrauenspersonen unterstehen der Schweigepflicht. Sie beraten und unterstützen die Betroffenen kompetent und informieren sie über die rechtlichen Möglichkeiten, insbesondere über die Einleitung einer Administrativuntersuchung. Formell richtet sich die Administrativuntersuchung nach den Vorgaben des VRG, materiell müssen die durchführenden Organe unter anderem darauf bedacht sein, den Beschuldigten das rechtliche Gehör zu geben sowie die Befragungen je nach Fall durch eine weibliche oder männliche Person durchführen zu lassen.

5. Sanktionen

Je nach Schwere der Belästigung können Sanktionen von der schriftlichen Entschuldigung bei der betroffenen Person bis zur fristlosen Entlassung der belästigenden Person ergriffen werden. Anstelle oder zusätzlich zu den möglichen Sanktionen kann der belästigenden Person

ein Coaching oder eine Supervision auferlegt werden.

OBERGERICHT DES KANTONS ZÜRICH

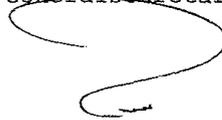
Verwaltungskommission

Der Präsident

Der Generalsekretär



lic. iur. R. Bornatico



Dr. P. Zimmermann