



Be**T**rieb

Konfliktberatung für Unternehmen und Institutionen
Mobbing und sexuelle Belästigung

lic. iur. Monika Hirzel-Karolak, Rechtsanwältin
Geschäftsführerin und Inhaberin, Zürich

www.betrieb.ch

Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz



Referentin

- lic. iur. **Monika Hirzel**, Rechtsanwältin
Geschäftsführerin und Inhaberin BeTrieb,
Konfliktberatung für Unternehmen und Institutionen

Inhalt Referat

- Prävention
- Vorgehen bei konkreter Meldung



Präventionsmassnahmen

1. Grundsatzerklärung/Reglement
2. Information und Schulung
3. Verfahrensregelung
4. Vertrauenspersonen

1. Grundsatzerklärung/Reglement

Richtlinie über Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

- Definition
- Verbot
- Beschreibung des belästigenden/mobbenden Verhaltens
- Pflichten der Vorgesetzten/ Mitarbeitenden/ Betroffenen
- Hilfestellung für betroffene Personen
- Sanktionen

2. Information und Schulung

- Informieren der Mitarbeitenden über Grundsätze und Beschwerdeweg
- Gezielte Information der Führungskräfte
- Schulung von Vertrauenspersonen und der Beschwerdekommision

3. Verfahrensregelung

- Was geschieht, wenn etwas geschieht?
- Wer ist zuständig?
- Wer entscheidet über Konsequenzen?

4. Die Vertrauenspersonen

- Interne Vertrauenspersonen
- Externe Vertrauenspersonen (z.B. BeTrieb)
- Speziell ausgebildet
- Schweigepflicht
- Unterstützung, Hilfe zur Selbsthilfe, Information
- Begleitung und Vermittlung

Kriterien sinnvoller Arbeitsorganisation

- Vermeiden von Über- oder Unterforderung
- Unterstützung und Anerkennung
- MA sollen Aufgaben verstehen und in Zusammenhang sehen mit Arbeitsumfeld
- MA sollen die Arbeit als sinnvoll erleben

Mobbing verhindern durch...

- klare Hierarchien und Kompetenzen
- effektive und transparente Informationswege
- klare Regeln im Umgang mit Konflikten
- ausgewogene Zusammensetzung von Teams
- Beobachten der MitarbeiterInnenzufriedenheit

Ansprech- und Vertrauenspersonen

- Ansprechpersonen wie HR, Compliance Officer und Führungskräfte können **keine Vertraulichkeit garantieren** (Informationspflicht, Fürsorgepflicht).
- Vertrauenspersonen stehen unter absoluter **Schweigepflicht** und müssen neutral und unabhängig beraten können und auf ihre Aufgabe vorbereitet sein durch Schulung und Rollenklärung.

Vorgehen: Beratung Mobbingbetroffene/r

- Problem frühzeitig direkt ansprechen
- Wenn bilaterales Gespräch nicht möglich: VG, übergeordnete VG, HR um Hilfe angehen
- Tagebuch führen, Zeugen
- eigenes Verhalten reflektieren
- Bei Chefwechsel Zwischenzeugnis verlangen, evtl. auch regelmässig Zwischenzeugnis einfordern
- Einreichung einer Beschwerde

Vorgehen: Beratung sexuell Belästigte/r

- Stoppen der sexuellen Belästigung durch das Setzen von Grenzen (mündlich und/oder schriftlich) sofern möglich
- Einreichung einer Beschwerde durch die belästigte Person
- Hinweis auf Möglichkeit eines Verfahrens vor der Schlichtungsstelle
- Gerichtliches Verfahren
- Strafanzeige (innerhalb von 3 Monaten) gegen den Täter/die Täterin:
Nötigung, Drohung, Ausnützung einer Notlage

Vorgehen bei Meldung

- Falls formelles Beschwerdeverfahren gem. Reglement möglich und eingereicht oder (externe) Untersuchung gewünscht: Beschwerdekommision einberufen -> Verfahren gemäss Reglement

ansonsten:

- Sachverhalte aus der Sicht der Beteiligten erkunden (Einzelgespräche)
- Interessen und Bedürfnisse der Beteiligten diskutieren (gemeinsam)
- Vereinbarung entwerfen und unterzeichnen lassen oder

Vorgehen bei Meldung

oder klare Stellungnahme und Entscheidung durch
Leitung

- Coaching: Unterstützung bei Umsetzung
- Controlling: Verlauf überprüfen, Schlussbeurteilung

Abklärung: Erstgespräch

- Unvoreingenommene, urteilsfreie, nicht beschuldigende Haltung!
- Nichts über Kopf der Betroffenen hinweg entscheiden
- Nichts überstürzen, der betroffenen Person Zeit lassen
- Abschluss des Gespräches mit einer klaren Abmachung, neuer Termin

Abklärung: Erstgespräch

- **WICHTIG:** Immer von der Glaubwürdigkeit der Rat suchenden Person ausgehen und deren Individualität, Möglichkeiten und Grenzen respektieren! Es muss zu diesem Zeitpunkt nicht über die Wahrheit entschieden werden.

Abklärung: weitere Schritte

- Kontaktaufnahme mit dem „Mobber“ oder Belästiger: seine Sicht der Dinge?
- Konfliktgespräch zwischen beiden Parteien möglich?
- Konfliktgespräche erst veranlassen, wenn alle einverstanden (und Emotionen etwas abgekühlt) sind
- Vereinbarung eines bzw. mehrerer Folgegespräche zwischen beiden Parteien in zeitlichen Abständen

Abklärung: Herausforderung

- v.a. die Beratung von Personen, die sexuelle Belästigung erfahren haben, kann bei der zu Rate gezogenen Person verschiedene, mehr oder weniger intensive Gefühle auslösen. Wichtig: die Gefühle wahrnehmen und zuordnen können.
- kein Versprechen machen, das nicht eingehalten werden kann
- Als Vorgesetzter/HR besteht Handlungspflicht!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit





Koordinaten

BeTrieb, Konfliktberatung

Bahnhofstrasse 52

8001 Zürich

Tel: 044 214 67 85

konfliktberatung@betrieb.ch

www.betrieb.ch