

Umgang mit Grenzüberschreitung und sexueller Belästigung während der Ausbildung - durch Mitarbeitende

Merkblatt

Das Wichtigste in Kürze

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird nicht geduldet!
Handeln!

Wer sich sexuell belästigt fühlt oder wer eine sexuelle Belästigung beobachtet: Möglichst zeitnah Vorgesetzte und/oder Berufsbildnerin/-bildner informieren.

Als weitere Anlaufstellen stehen die Personalkommissionen, interne Anlaufstellen oder als externe Anlauf- und Beratungsstelle für Jugendliche ask! zur Verfügung.

Definition allgemein

Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung und Äusserung mit sexuellem Bezug (ausgehend von Arbeitskollegen/-kolleginnen, Patienten/Patientinnen, Klienten/Klientinnen, Angehörigen, Vorgesetzten etc.), die eine Person aufgrund ihres Geschlechtes herabwürdigt und von dieser als unerwünscht empfunden wird. Sexuell belästigende Handlungen sind Annäherungsversuche, Gesten, Äusserungen, Darstellungen (und Handlungen), auch in elektronischer Form, die von der Person oder der Personengruppe, gegen die sie sich richten, als beleidigend und unangemessen empfunden werden, eben als grenzüberschreitend.

Beispiele sexueller Belästigung sind:

- anzügliche und peinliche Bemerkungen
- sexistische Sprüche und Witze, Hinterherpfeifen
- unerwünschte Körperkontakte
- Vorzeigen, Aufhängen oder Versand von pornografischem Material

Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz

- Alle Mitarbeitenden in den Gesundheits- und Sozialinstitutionen haben ein Recht auf Schutz ihrer sexuellen Integrität am Arbeitsplatz.
- Dieses Merkblatt bekräftigt den Grundsatz, dass sexuelle Belästigung und Grenzüberschreitung durch Mitarbeitende nicht akzeptiert wird und informiert über das Vorgehen im Verdachtsfall oder bei einem Ereignis.
- Dieses Merkblatt richtet sich nach dem Konzept der OdA GS Aargau AG «Umgang mit Grenzüberschreitung und sexueller Belästigung während der Ausbildung».



- Ein weiteres Merkblatt beschreibt Massnahmen bei sexueller Belästigung und Grenzüberschreitungen durch Klienten/Klientinnen sowie deren Angehöriger.
- Alle Mitarbeitenden, Lernenden und Studierenden haben das Recht, sich gegen sexuelle Belästigung zu wehren. Sie/er hat weder straf- noch arbeitsrechtliche Konsequenzen zu fürchten.

Grundsatzklärung für alle Gesundheits-, Sozial- und Bildungsinstitutionen

Alle Gesundheits- und Sozialinstitutionen und deren Bildungsorganisationen schützen die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und verurteilen jede Form von sexueller Belästigung. Die Mitarbeitenden haben an ihrem Arbeitsplatz Anspruch auf einen korrekten Umgang; ihre physische und psychische Integrität soll von Vorgesetzten, Mitarbeitenden, Klienten/Klientinnen und Angehörigen von Klienten/Klientinnen gewahrt werden. Lernende und Studierende sind aufgrund ihres Alters und der noch fehlenden Lebenserfahrung besonders zu schützen, bzw. zu befähigen, mit persönlichkeitsverletzenden Situationen umzugehen. Belästigende Mitarbeitende müssen mit Sanktionen rechnen. Diese können von einem Verweis bis zur Auflösung des Arbeits- oder Vertragsverhältnisses reichen.

Allgemeine Verhaltensregeln

- Alle Mitarbeitenden zeigen ein rücksichtsvolles Verhalten, das die persönliche Integrität und die individuellen Grenzen der anderen Mitarbeitenden respektiert.
- Bemerken und/oder beobachten Kolleginnen und Kollegen oder insbesondere Vorgesetzte eine sexuelle Belästigung, so sind diese aufgefordert, die Betroffenen zu unterstützen und der belästigenden Person klarzumachen, dass ihr Verhalten nicht geduldet wird.

Anlaufstellen

Wenn sich Lernende/Studierende sexuell belästigt fühlen, so soll sie/er sich an die Vorgesetzten oder die/den Berufsbildnerin/-bildner wenden. Geht die Belästigung von diesen Personen aus oder ist das Vertrauensverhältnis nicht hinreichend gegeben, soll sich die betroffene Person an die nächsthöhere vorgesetzte Stelle wenden. Wenn es eine Personalkommission oder eine Anlaufstelle im Human Resources gibt, kann sich die Person auch dort melden. Lernende können im Weiteren den Jugendpsychologischen Dienst von ask! kontaktieren. Unterstützende Massnahmen sind abhängig vom «Schweregrad» und können sein:

- Lernende/Studierende in Gespräch(en) befähigen, die Situation selbst anzugehen
- Nach Rücksprache mit der betroffenen Person Aussprachen planen
- Als Berufsbildnerin/-bildner oder Führungskraft selbst Unterstützung/Beratung einholen
- Offizielle Meldung an die nächsthöhere Führungskraft oder an Human Resources

Beschwerdeverfahren

Das Beschwerdeverfahren regelt, wie sich die sexuell belästigte Person zur Wehr setzen kann. Es gibt zwei verschiedene Möglichkeiten:



- Das informelle Verfahren: Behandlung der Beschwerde ohne Antrag auf eine interne Untersuchung
- Das formelle Verfahren: Einreichung einer Beschwerde mit Antrag auf eine interne Untersuchung

Sanktionen

Unabhängig vom Grad der Verfehlung ist eine sexuelle Belästigung eine Persönlichkeitsverletzung und damit eine Verletzung des Anstellungsvertrages. Der Arbeitgeber kann in Fällen von sexueller Belästigung, je nach Schweregrad der Verfehlung, folgende Sanktionen gegen die belästigende Person verhängen:

- Verpflichtung zur schriftlichen Entschuldigung bei der betroffenen Person
- Verwarnung mit oder ohne Kündigungsdrohung
- Versetzung bzw. Änderungskündigung, wenn die weitere Zusammenarbeit mit den beteiligten Personen nicht mehr möglich erscheint
- Auflösung des Arbeits- oder Vertragsverhältnisses

In der Personalakte der belästigenden Person werden die Tat und die getroffenen Sanktionen festgehalten. Wer eine Person vorsätzlich und wider besseres Wissen der sexuellen Belästigung beschuldigt, hat ebenfalls mit oben genannten Sanktionen zu rechnen.

In allen Fällen bleiben zivil- und strafrechtliche Schritte vorbehalten.

Empfehlungen zu Vorkehrungen/Massnahmen für die Ausbildungsinstitution

- Das richtige Verhalten bei Grenzüberschreitung und sexueller Belästigung ist Teil der Einarbeitung neuer Mitarbeitender. Insbesondere junge Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten werden entsprechend eingeführt.
- Situationen von Grenzüberschreitung und sexueller Belästigung werden in Aus-/Weiterbildungen und Teamsitzungen diskutiert und unterstützende Verhaltensweisen trainiert. Das Thema wird durch die Berufsbildnerinnen/-bildner situationsbezogen aufgenommen.
- Alle Vorkommnisse und die Reaktionen aller betroffenen Parteien sollen durch den Vorgesetzten zusammen mit dem/der betroffenen Lernenden/Studierenden sorgfältig, zeitnah und vollständig dokumentiert werden.
- ask! steht Lernenden mit ihrem Beratungsangebot zur Verfügung.
- Die Bildungsinstitution OdA GS Aargau AG bietet keine Beratungen an, sondern vermittelt entsprechende Fachstellen.



Vorkehrungen und Massnahmen der Bildungsorganisation OdA GS Aargau AG

- Die Kursleitung integriert das Thema im Unterricht. Das Ziel ist Prävention, Aufklärung und Aufzeigen von möglichen Massnahmen bei einem Ereignis.
- Die Kursleitung sensibilisiert die Lernenden/Studierenden in Bezug auf das eigene Erscheinungsbild (z.B. Bekleidung) und zeigt auf, was dies bei Klientinnen und Klienten auslösen kann.
- In erster Linie sollen die Lernenden und Studierenden die Gelegenheit erhalten, das Erlebte im Unterricht einzubringen und bei Bedarf Unterstützung durch eine Fachperson zu erhalten. Der Gesprächsleitfaden für Berufsbildende kann als Vorlage beigezogen werden.
- Wenn Lernende/Studierende im Unterricht Rückmeldungen zu erlebten Grenzüberschreitungen und sexueller Belästigung einbringen, sucht die Kursleitung das Gespräch mit der betroffenen Person. In diesem Gespräch geht es darum, zu klären, was vorgefallen ist. Die Kursleitung informiert zeitnah die zuständige Bereichsleitung.
- Die Kursleitung informiert in jedem Fall die zuständige Bereichsleitung der OdA GS Aargau AG (was ist geschehen, was wurde geschildert, was hat sie empfohlen, wie schätzt sie die Situation ein). Die Bereichsleitung entscheidet, ob sie ein zusätzliches Gespräch mit der betroffenen Person sucht oder nicht.
- Wenn die/der Lernende/Studierende mit einer neutralen Fachperson sprechen möchte, vermittelt die Bereichsleitung den Kontakt zum ask!.
- Eine Meldung an den Ausbildungsbetrieb kann nur mit Rücksprache und im Einverständnis mit der betroffenen Person erfolgen.
- Das Berufsinspektorat wird mindestens einmal jährlich anonymisiert über mögliche Vorkommnisse informiert.

Begleitende Dokumente

- Konzept Umgang mit Grenzüberschreitung und sexueller Belästigung während der Ausbildung
- Merkblatt Umgang mit Grenzüberschreitung und sexueller Belästigung während der Ausbildung – durch Klient/Klientin/Angehörige
- Gesprächsleitfaden für Berufsbildende und Vorgesetzte im Umgang mit Grenzüberschreitung und sexueller Belästigung während der Ausbildung
- Beschreibung des Beratungsangebotes von ask! – Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf



Kontaktadressen

www.beratungsdienste.ch – ask! – Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf

belastigt.ch – Portal zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

kinderschutz.ch – Präventionsangebot sexueller Gewalt im pädagogischen Kontext

sbk.ch – Gewalt und sexuelle Belästigung im Pflegeberuf - Instrumente für Betriebe

BeTrieb.ch – Beratung und Informationen zu Sexueller Belästigung und Mobbing

Quelle: Grundlagen vom Kantonsspital Baden AG

Merkblatt erstellt durch

Projektleiterin Edith Saner, Dipl. Betriebsausbilderin und Coach (www.saner-gmbh.ch)
von Seiten der OdA GS Aargau AG: Daisy Bucher und Irmgard Wartmann

November 2021 . OdA GS Aargau AG