

# Umgang mit Grenzüberschreitung und sexueller Belästigung in der Praxisausbildung durch Arbeitskollegen und -kolleginnen

(Version 27. September 2021)

## 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 die ask! zur Verfügung.

## Definition allgemein

Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung und Äusserung mit sexuellem Bezug (ausgehend von Arbeitskolleginnen/-kollegen, Patienten, Klienten, 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, an 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 Gesundheitsinstitutionen haben ein Recht auf Schutz ihrer sexuellen Integrität am Arbeitsplatz.

Dieses Merkblatt bekräftigt den Grundsatz, dass sexuelle Belästigung und Grenzüberschreitung durch Arbeitskollegen und -kolleginnen nicht akzeptiert wird und informiert über das Vorgehen im Verdachtsfall oder bei einem Ereignis. Es richtet sich nach dem Konzept der OdA GS Aargau AG «Sexuelle Belästigung und Grenzüberschreitung in der Praxisausbildung». Ein weiteres Merkblatt beschreibt Massnahmen bei sexueller Belästigung und Grenzüberschreitungen von Seite Klienten und Klientinnen, sowie deren Angehörigen.

Alle Mitarbeitenden, Lernenden und Studierenden haben das Recht, sich gegen sexuelle Belästigung zu wehren. Sie/er hat weder straf- noch arbeitsrechtliche Konsequenzen zu fürchten.

## Grundsatzerklärung

Alle Gesundheitsinstitutionen 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, andern Mitarbeitenden, Klienten, Patienten und Angehörigen gewahrt werden. Lernende und Studierende sind aufgrund ihres Alters und noch fehlender Lebenserfahrung besonders zu schützen, bzw. zu befähigen, mit aussergewöhnlichen Situationen umzugehen. Belästigende Personen müssen mit Sanktionen rechnen. Diese können von einem Verweis bis zur Auflösung des Arbeits- oder Vertragsverhältnisses reichen.

## Allgemeine Verhaltensregeln

Alle Mitarbeitenden bemühen sich um ein rücksichtsvolles Verhalten, das die persönliche Integrität und Grenzen der anderen 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 eine/ein Lernender oder Studierende/r sexuell belästigt fühlt, 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 Personal-kommission oder eine Anlaufstelle im Human Resources gibt, kann sich die Person auch dort melden. Lernende können im Weiteren die Anlaufstelle 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:

1. Das informelle Verfahren: Behandlung der Beschwerde ohne Antrag auf eine interne Untersuchung
2. 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 den Personalakten 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.

### **Vorgehungen von Seite Bildungsorganisation OdA GS Aargau AG (OdA)**

- Wenn von Seite der Lernenden/Studierenden Rückmeldungen im Unterricht in Bezug auf sexuelle Belästigung und Übergriffe eingebracht werden, sucht die/der Kursleitende das Gespräch mit der betroffenen Person. In diesem Gespräch geht es darum, zu klären, was vorgefallen ist, und ob Handlungsbedarf besteht. In erster Linie sollen die Lernenden und Studierenden befähigt werden, das Erlebte in der Ausbildungsinstitution einzubringen und zu be-sprechen. Der Gesprächsleitfaden für Berufsbildende kann zur Unterstützung beigezogen werden.
- Wenn die/der Lernende/Studierende mit einer neutralen Fachperson sprechen möchte, wird die Vermittlung zur ask! hergestellt.
- Die/der Kursleitende informiert die Bereichsleitung der OdA (was ist geschehen, was wurde geschildert, was hat sie empfohlen, wie schätzt sie die Situation ein). Diese entscheidet, zusätzlich das Gespräch mit der betroffenen Person zu suchen.
- Eine Rückmeldung an den Ausbildungsbetrieb kann nur mit Rücksprache und Einverständnis der betroffenen Person erfolgen.
- Das Berufsinspektorat wird mindestens einmal jährlich über mögliche Vorkommnisse anonymisiert informiert.

### **Vorgehungen von Seite Ausbildungsinstitution**

- Das richtige Verhalten bei sexuellen Belästigungen ist Teil der Einarbeitung neuer Mitarbeitender. Insbesondere junge Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten werden entsprechend angewiesen.
- Im Weiteren ist zu empfehlen, Situationen sexueller Belästigung und Grenzüberschreitung in Aus-/ Weiterbildungen und Teamsitzungen zu diskutieren und Verhaltensweisen zu trainieren. Das Thema sollte durch die Berufsbildnerinnen/-bildner themenbezogen aufgenommen werden.

### **Nachbereitung/Unterstützung**

- Alle Vorkommnisse und die Reaktionen aller betroffenen Parteien sollten durch den Vorgesetzten zusammen mit dem/der betroffenen Lernenden/Studierenden sorgfältig, zeitnah und vollständig dokumentiert werden.
- Die ask! steht Lernenden mit ihrem Beratungsangebot zur Verfügung.
- Die Bildungsinstitution OdA GS Aargau AG bietet keine Beratungen an, sondern vermittelt entsprechende Fachstellen.

### **Begleitende Dokumente**

- Konzept Sexuelle Belästigung und Grenzüberschreitung in der Praxisausbildung
- Merkblatt sexuelle Belästigung und Grenzüberschreitung in der Praxisausbildung von Seite Klienten/Patienten und Angehörigen
- Gesprächsleitfaden für Vorgesetzte/Berufsbildende
- Beschreibung des Beratungsangebotes ask! Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf

## Kontaktadressen

- [www.beratungsdienste.ch](http://www.beratungsdienste.ch) – ask! Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf
- [belastigt.ch](http://belastigt.ch) – Portal zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- [kinderschutz.ch](http://kinderschutz.ch) – Präventionsangebot sexueller Gewalt im pädagogischen Kontext
- [sbk.ch](http://sbk.ch) – Gewalt und sexuelle Belästigung im Pflegeberuf - Instrumente für Betriebe
- [BeTrieb.ch](http://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](http://www.saner-gmbh.ch))

von Seite OdA GS Aargau AG: Daisy Bucher, Irmgard Wartmann