

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

AUFLAGE 368 004 / TEL. 044 248 40 41 / STELLEN@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

DAS GLEICHSTELLUNGSGESETZ SCHAFFT KLARHEIT

Sexuelle Belästigung ist keine Bagatelle

Die Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist eine ständige und anspruchsvolle Führungsaufgabe. Wie können Arbeitgebende konkret für ein belästigungsfreies Arbeitsklima sorgen? *Von Anja Derungs (*)*

Eine Einladung zum Nachessen, ein Kompliment zur neuen Frisur, eine scheinbar zufällige Berührung – was unterscheiden den Flirt am Arbeitsplatz von sexistischer und sexueller Belästigung? Ausschlaggebend ist das Empfinden der belästigten Person in der konkreten Situation. Während der Flirt auf Gegenseitigkeit beruht, Freude auslöst und die persönlichen Grenzen respektiert, verletzt die sexuelle und sexistische Belästigung diese Grenzen, wirkt erniedrigend und beleidigend und ist stets unerwünscht. Zu Belästigungen gehören anzügliche Sprüche, unerwiderte Annäherungsversuche, Einladungen, die mit Vorteilen locken oder mit dem Androhen von Nachteilen einhergehen, das Auflegen oder Verbreiten von pornografischem Material im Arbeitsumfeld und nicht zuletzt körperliche Übergriffe.

Rechte und Pflichten

Arbeitgebende sind gesetzlich verpflichtet, für ein belästigungsfreies Klima am Arbeitsplatz zu sorgen. Diese Sorgfaltspflicht ergibt sich u. a. aus Art. 4 und Art. 5 Abs. 3 Gleich-

stellungsgesetz. Von sexueller Belästigung Betroffene – und zwar unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Zivilstand, Aussehen, sexueller Orientierung, Ausbildung oder beruflicher Position – haben das Recht, bei einem konkreten Fall am Arbeitsplatz Beschwerde einzureichen und von ihrer Arbeitgeberin zu verlangen, der Belästigung ein Ende zu setzen. Personen, die andere sexuell belästigen, haben mit Sanktionen zu rechnen. Diese können – je nach Schwere der Belästigung – von einer Ermahnung über eine schriftliche Verwarnung bis zu einer ordentlichen, allenfalls sogar einer fristlosen Kündigung reichen. Können in einem Klagefall die Arbeitgebenden nicht beweisen, (vorbeugende) Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung getroffen zu haben, kann dies auch finanzielle Entschädigungsansprüche auslösen.

Vorbeugen ist besser als heilen

Geschäftsleitung und Führungspersonen tun also gut daran, für ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu sorgen und entsprechen-

de Rahmenbedingungen zu schaffen. Eine wichtige Basis für die Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist ein innerbetriebliches, schriftlich festgehaltenes Reglement gegen sexuelle und sexistische Belästigung. Zudem ist eine rasche Reaktion bei Regelverletzungen unerlässlich und gehört zur Führungsverantwortung ebenso wie eine klare Haltung der Führungsperson, dass sexuelle und sexistische Belästigung nicht geduldet wird. Damit müssen alle Mitarbeitenden rechnen können.



Anja Derungs: «Thema aus der Tabuzone herausführen und Mitarbeitende sensibilisieren.»

Das Betriebsklima ist entscheidend

Studien belegen, dass sich Mitarbeitende, die Kolleginnen und Kollegen sexuell belästigen, durchaus bewusst sind, dass ihr Verhalten unangebracht ist. Aber: Je sozial akzeptierter und tolerierter entsprechende Verhaltensweisen sind, desto häufiger kommen sie vor. Die Toleranzschwelle wird bei Verfehlungen oft zu hoch angesetzt. In der Folge wird betroffenen Personen häufig unterstellt, sie seien selber schuld. Betroffene müssen dann mit negativen Auswirkungen wie Spannungen im Team, Schikanen oder gar Mobbing rechnen. Der beste Schutz gegen sexuelle und sexistische Belästigung ist somit ein Klima des Respekts im Betrieb.

Unterstützung für Betroffene

Zu den präventiven Massnahmen gehören, dass belästigte Personen wissen, wo sie Informationen, Beratung oder Hilfe bekommen, dass also Anlaufstellen für Ratsuchende definiert sind. Gewisse Unternehmen bezeichnen zu diesem Zweck (interne oder externe) Vertrauenspersonen, die als niederschwellige Anlaufstellen Betroffenen vertraulich und parteilich zur Seite stehen und ihnen in konkreten Vorfällen Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.

Eine Vertrauensperson unterliegt der strikten Schweigepflicht und unternimmt keine Schritte ohne das Einverständnis der betroffenen Person.

Empowerment der Führungskräfte

Personalverantwortliche können Führungskräfte bei der Schaffung eines respektvollen und belästigungsfreien Arbeitsklimas unterstützen, indem sie Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit leisten oder Weiterbildungskurse für Führungskräfte sowie Mitarbeitende organisieren.

(Fortsetzung auf der letzten Seite)

DIE LETZTE SEITE



Der Futurist – die Rubrik von Gerd

Leonhard. Folge 7:

In der total digital vernetzten Welt kann die Preisgabe von Daten gleichzeitig Vor- und Nachteile haben. Geben wir jedoch unsere Privatsphäre auf, können wir nicht mehr selbstbestimmt handeln. Deshalb braucht es eine digitale Ethik, die Grenzen und Standards für das Netz definiert.

Aktuelle Bildungsangebote

Alpha-Seminare

(Fortsetzung Leitartikel)

Personalverantwortliche können zusammen mit den Führungskräften konkrete Lösungen erarbeiten und dafür sorgen, dass die beschlossenen Massnahmen gegenüber den Verursachenden und zum Schutz der Betroffenen akzeptiert und umgesetzt werden. Hat eine sexuelle Belästigung stattgefunden und haben Führungspersonen Kenntnis davon, müssen sie unverzüglich handeln, die Vorfälle abklären und die Belästigungssituation stoppen. Dabei dürfen der belästigten Person keine Nachteile erwachsen. Im Mittelpunkt steht der Erhalt ihres Arbeitsplatzes.

Tabu durchbrechen

Die Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich berät und unterstützt Privatunternehmen und Verwaltungseinheiten, sei es durch Beratung durch Handlungs- und Kommunikationsempfehlungen, dem Erarbeiten von Merkblättern und Checklisten oder durch Weiterbildungsangebote für Führungskräfte und Personalverantwortliche. Eine von der Fachstelle erarbeitete Kampagne mit ergänzenden Informationsmaterialien ermöglicht es Unternehmen, das Thema aus der Tabuzone herauszuführen und Führungskräfte und Mitarbeitende fürs Thema zu sensibilisieren. Gekoppelt mit Begleitmassnahmen wie speziellen Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen eignet sich diese sehr gut dafür, das Thema innerbetrieblich einzubringen und dadurch präventiv gegen sexistische und sexuelle Belästigung zu wirken.

(* Anja Derungs ist Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich.
(anja.derungs@zuerich.ch)

DER FUTURIST

Folge 7: Wir brauchen eine digitale Ethik

Von Gerd Leonhard

Google verfolgt jeden unserer Schritte, Clicks und Mails. Mit den heutigen und künftigen Möglichkeiten der intelligenten Verknüpfung und Analyse von Daten lassen sich unsere Wege, Gewohnheiten und Vorlieben erkennen. Ist das beängstigend oder nützlich? Die Frage lässt sich heute nicht mehr eindeutig beantworten, denn die total vernetzte Welt kann, je nach Standpunkt, Himmel und Hölle gleichzeitig sein.

Das inoffizielle Credo von Google lautete einmal «Don't be evil». Heute spotten viele über den Technologiegiganten mit dem Nachsatz: «Evil is hard to define.» Was gut oder schlecht ist, hängt ab vom Standpunkt, den man einnimmt. Damit müssen wir uns heute auseinandersetzen, denn Technologie kennt keine Ethik.

Sogenannte Nanobots im Blut könnten bald den Cholesterinspiegel normalisieren. Es ist sicher für viele Menschen wünschenswert, wenn ein Chip am Körper den Gesundheitszustand überwacht und aktuelle Gesundheitsinformationen an den Arzt übermittelt. Problematisch wird es allerdings, wenn diese Daten in die falschen Hände geraten. Diese Gefahr besteht. Denn Musik, Filme, Patientenakten – alles wird digitalisiert und automatisiert und ist in der Daten-Wolke gespeichert. Bald kann alles, was wir essen, trinken, sehen oder hören sowie unsere gesamte Kommunikation rückverfolgt, überwacht und analysiert werden. Big Brother lässt grüssen. Diese Szenarien können unsere Gesundheit, Sicherheit und Effizienz dramatisch verbessern, haben aber auch unerwünschte und unbedachte Konsequenzen: Wer unsere Daten kontrolliert, die wir über uns – beabsichtigt oder nicht – zur Verfügung stellen, kann diese auch missbrauchen.

Privatsphäre versus Sicherheit

US-Präsident Barack Obama setzt auf Kontrolle. Er sagte, dass es keine 100-prozentige Sicherheit bei gleichzeitig 100-prozentiger Privatsphäre geben könne. Der Direktor des FBI wollte deshalb die Verschlüsselung von privaten Daten, wie es Apple auf seinen neuen iPhones neu ermöglichen will, verbieten. In der Debatte um den Schutz der Privatsphäre beim gleichzeitigen Bedürfnis



Gerd Leonhard aus Basel ist Futurist, Zukunftsberater, internationaler Keynote-Speaker, Strategie-Coach und CEO von «The Futures Agency». Er hilft Unternehmen, die Trends zu erkennen und zeigt ihnen die Geschäftsfelder der Zukunft auf. Gemeinsam mit seinen Auftraggebern entwickelt er Strategien, diese zu erschliessen. (www.gerdleonhard.de)

nach digitaler Sicherheit spielt die Ethik eine Schlüsselrolle. Natürlich kommt es immer darauf an, wer die ethischen Standards setzt. Doch gibt es in dieser Frage heute kein Schwarz oder Weiss mehr. Die Diskussion um den Schutz von Privatsphäre und Sicherheit kreist auch um digitale Identität und Transparenz, Werte, die positiv oder ambivalent konnotiert sein können.

Die Menschheit muss sich Gedanken machen, wie sie mit der Macht und der Reichweite von technologischen Plattformen wie zum Beispiel Facebook, Google, Amazon und Alibaba in Zukunft umgehen soll. Google weiss heute oft mehr über uns als unsere Partner oder Familie.

Ohne die Definition von Grenzen und Standards wird der technologische Fortschritt zur einer Bedrohung für die Menschheit. Deshalb sollten wir Grundsätze zu einem moralischen Handeln in einer digital komplett vernetzten Welt entwickeln. Dabei geht es um Werte wie Transparenz der Datensammler, einen Sozialvertrag zwischen Technologieplattformen und den Usern sowie Regeln im Umgang mit der Datennutzung. Es ist höchste Zeit für eine digitale Ethik.

Die nächste Folge dieser Kolumne erscheint am 28. Februar 2015.

AKTUELLE BILDUNGSANGEBOTE

Info-Veranstaltung: Risikomanagement (MAS, DAS, CAS)

Modulare Weiterbildungsangebote zum Integrierten Risikomanagement auf Basis von ISO 31000:2009, dem Benchmark im RM.
Datum: Montag, 25. Juni 2012
Dauer: 17.15–18.15 Uhr
Ort: Technopark Winterthur
Infos: ZHAW Kompetenzzentrum für Sicherheits- und Risikomanagement
www.kst.zhaw.ch, Tel. 058 934 77 31



Neue Konzepte des VE-Managements

17. Durchführung des 6-tägigen VE-Programms 2012 mit Abschlusszertifikat.

Datum: Freitag, 24. August 2012

Dauer: 6 Abende

Ort: Konferenz Bli Hotel, Zürich

Infos: IFPM-HSG Center for Corporate Governance

www.ifpm.unizg.ch, Tel. 071 224 23 70

Notfall- und Krisenmanagement (ZLG/CAS)

Zertifikatslehrgang: Notfälle, Pandemien und Krisen erfolgreich managen durch professionelle Planung und Vorbereitung.

Datum: Mittwoch, 12. September 2012

Dauer: KW 37–40, 12x Mittwoch

Ort: ZHAW, 8400 Winterthur

Infos: ZHAW Kompetenzzentrum für Sicherheits- und Risikomanagement, www.kst.zhaw.ch, Tel. 058 934 77 30

Ein Master für die Umwelt

Möchten Sie sich als Spezialist/in für einen modernen Umweltschutz einsetzen? Dann sind Sie bei uns richtig.

Datum: Montag, 17. September 2012

Dauer: 2 Semester

Ort: Muttenz, BL

Infos: MAS in Umwelttechnik und -management an der FHNW, Muttenz, www.fhnw.ch/lifesciences,

Tel. +41 61 467 42 42



Experte/Expertin in nachhaltigem Management

Eine praxisorientierte Weiterbildung für Fach- und Führungskräfte, die nachhaltige Ideen in alle Tat umsetzen wollen.

Datum: Samstag, 27. Oktober 2012

Dauer: 3 Semester

Ort: AKAD Business, Zürich

Infos: AKAD Business, Industriest. ZH: 27.6.12, 18.00 Uhr

www.akad.ch/business, Tel. 044 307 33 33

Detaillierte Informationen sind viele weitere Kurse ...

www.alpha-seminare.ch

