

Liestal, 17. September 2019/VGD

## Stellungnahme

---

|          |   |
|----------|---|
| Vorstoss | Nr. <b>2019/430</b>                                     |
| Postulat | von Miriam Locher                                       |
| Titel:   | <b>Lohn.Zeit.Respekt. - Sexismusprävention</b>          |
| Antrag   | Vorstoss entgegennehmen und zur Abschreibung beantragen |

### 1. Begründung (nicht bei Entgegennahme)

Der Schutz der Arbeitnehmenden vor Sexismus im Erwerbsleben und vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist in diversen Gesetzen geregelt. Nebst den ausdrücklichen Regelungen von Art. 3 f. Gleichstellungsgesetz, Art. 328 Obligationenrecht, Art. 198 Strafgesetzbuch auch im Rahmen des allgemeinen Schutzes der psychischen und physischen Integrität von Art. 6 Arbeitsgesetz («betrieblicher Gesundheitsschutz»).

Für die Umsetzung der zum betrieblichen Gesundheitsschutz gehörenden Präventionsmassnahmen ist der Arbeitgeber verantwortlich, die Wahrnehmung dieser Verantwortlichkeit wird jedoch staatlich unterstützt und kontrolliert:

- Einerseits werden Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden vom Kanton Informationen und Beratung angeboten:
  - Das Kantonale Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) informiert im Rahmen seiner arbeitsvertraglichen Rechtsauskunft über das Thema sexuelle Belästigung.
  - Die Fachstelle «Gleichstellung für Frauen und Männer» bietet eine Broschüre mit konkreten Handlungsoptionen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
  - Privatpersonen, Betriebe und Institutionen aus BL können sich von Gleichstellung BL zum Thema beraten lassen.
  - Gleichstellung BL bietet auf ihrer Website Informationen zum Thema sexuelle Belästigung.
- Frauen und Männer, die sich nach Gleichstellungsgesetz, das heisst auf Grund des Geschlechts, im Erwerbsleben diskriminiert fühlen, können sich an die Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben wenden. Diskriminierung nach Gleichstellungsgesetz beinhaltet insbesondere Lohndiskriminierung, diskriminierende Zuteilung von Aufgaben, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei Weiterbildung, Beförderung, Anstellung oder Kündigung sowie sexuelle Belästigung.
- Mitarbeiter des Kantons können sich zudem an die beratende Kommission zum Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz wenden. Die Kommission untersucht verwaltungsinterne Beschwerden wegen sexueller Belästigung und empfiehlt Sanktionsmassnahmen gegen belästigende Personen zu Handen der Anstellungsbehörde. Die Kommission ist organisatorisch der Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben angegliedert.
- Andererseits führt der Kanton bei den Betrieben Kontrollen durch. So kontrolliert das KIGA im Rahmen der Kontrolle von Betriebsreglementen und Betriebsordnungen wie auch anlässlich

regulärer Betriebsbesuche, ob Massnahmen zur Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorgesehen sind bzw. eingeleitet werden müssen. Weitere Kontrollen werden im Verdachtsfall durch das Arbeitsinspektorat vorgenommen. Fehlen die notwendigen betrieblichen Präventionsmassnahmen, wird der Betrieb verpflichtet, diese einzurichten.

- Für Kantonsangestellte besteht die Möglichkeit, sich an die vom Regierungsrat gewählten Vertrauenspersonen zu wenden ([www.vertrauenspersonen.bl.ch](http://www.vertrauenspersonen.bl.ch)). Sie beraten zum möglichen Vorgehen und unterstehen der Schweigepflicht.

Zur Präventions- und Informationsarbeit an den Schulen:

- Auf Stufe Sekundarstufe I ist die Thematik fester Bestandteil des Lehrplans im Fach Ethik, Religionen und Gemeinschaft (<https://bit.ly/2MIkhLo>).
- Auf der Sekundarstufe II wird Thematik an den berufsbildenden Schulen im allgemeinbildenden Unterricht (ABU) in den Aspekten Ethik, Identität und Sozialisation verbindlich bearbeitet. Die Rahmenvorgaben dazu macht das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). An den Mittelschulen ist die Sexismusprävention nicht im Lehrplan verankert. Es werden diesbezüglich aber verschiedene Präventionsmassnahmen durchgeführt.
- Die Leitbilder der Schulen verweisen auf ein respektvolles Miteinander, das an sämtlichen Standorten vorausgesetzt wird. Die vom Kanton herausgegebene und den Schülerinnen und Schülern zugängliche Broschüre «Lustig-lästig-stopp!» hält in verständlicher Form fest, wann Grenzen überschritten werden und was im Falle von sexueller Belästigung der eigenen oder einer anderen Person zu unternehmen ist. Des Weiteren enthält der Prospekt eine Liste von Beratungsstellen sowie Links zum Thema.
- Auf nationaler Ebene ist auf den Leitfaden «Integrität respektieren und schützen» (<https://bit.ly/2U9m50T>) des Dachverbandes Lehrerinnen und Lehrer Schweiz zu verweisen.

Der Regierungsrat betrachtet die Anliegen des Postulates als mit den genannten Vorkehrungen erfüllt.