

Schutz vor sexueller Belästigung an Hochschulen Massnahmen durch universitäre Rechtsgrundlagen

TEXT: SINA STAUDINGER

TRADUCTION : LOUISE DÉCAILLET

Trotz Gesetzen zum Schutz vor sexueller Belästigung auf Bundes- und Kantonsebene benötigen Hochschulen eigene Regelungen. Eine Rolle spielen dabei Massnahmen, die auch Studierende schützen und auf sexistische Verhaltensweisen ausgedehnt sind. Als positives Beispiel und Role Model dient das Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Zürich.

Triggerwarnung: Beispiele sexueller Belästigungen¹

Exhibitionistische Handlungen auf der Damentoilette einer Universität, ein Professor, der seine Doktorandin zur Bestrafung mit einem Bambusstock aufs Gesäss schlägt, ein Professor, der seine Studentinnen für gute Noten zu sexuellen Handlungen nötigt: Das sind drei aktuelle Beispiele von sexuellen Belästigungen an Hochschulen.²

Malgré les lois fédérales et cantonales contre le harcèlement sexuel, les hautes écoles ont besoin de leurs propres règlements. Les mesures qui protègent aussi les étudiant-e-s et s'étendent aux comportements sexistes y jouent un rôle. Le règlement de protection contre le harcèlement sexuel de l'Université de Zurich peut servir d'exemple positif et de *Role Model*.

Trigger Warning : exemples de harcèlement sexuel¹

Sexuelle Belästigung, sei es im privaten Rahmen oder am Studien- oder Arbeitsplatz, ist ein gesellschaftliches Problem – auch in der Schweiz. Gerade Hochschulen stehen besonders in der Verantwortung, Massnahmen zum Schutz ihrer Angehörigen zu ergreifen, denn diese beschäftigen als grosse regionale Arbeitgeberinnen überdurchschnittlich viele

Schutz vor sexueller Belästigung an Hochschulen

Sina Staudinger ist Geschäftsführerin der Kommission Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Zürich (UZH) und wissenschaftliche Mitarbeiterin der Untersuchenden Person. Daneben doktoriert sie im Doktoratsprogramm Biomedical Ethics and Law / Law Track im Bereich des Strafrechts.¹⁵

Personen und sind zudem für die Ausbildung junger Menschen zuständig. An Hochschulen bestehen Abhängigkeiten, die Potenzial für einen Missbrauch der Arbeits- und Ausbildungsbeziehungen bieten. Massnahmen können sich auf die Prävention (Sensibilisierung) oder auf die Handhabung von Vorkommnissen (Schaffung von Anlaufstellen, Verfahrensabläufe, disziplinarrechtliche Massnahmen gegen die belästigende Person) beziehen.³

Rechtsgrundlagen

Auf Bundes- und Kantonebene bestehen bereits allgemeine rechtliche Grundlagen. Für den Schutz vor sexueller Belästigung an Hochschulen spielen vor allem das Schweizerische Strafgesetzbuch (StGB), das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG), das Obligationenrecht (OR), das Schweizerische Zivilgesetzbuch (ZGB) sowie kantonale Bestimmungen eine wichtige Rolle.

Bei sexuellen Belästigungen denken zumindest Jurist*innen direkt an Art. 198 StGB. Dieser stellt neben der Erregung von Ärger (bspw. durch sexuelle Handlungen in der Öffentlichkeit) Angriffe sexueller Art gegen ein bestimmtes Opfer unter Strafe.

Damit Letzteres strafbar ist, muss entweder eine tätliche Belästigung, also eine körperliche Berührung wie das Anfassen von Brüsten oder der Griff in die Intimzone, oder eine verbale Belästigung in grober Weise, in der Regel unter Verwendung von Vulgärausdrücken, vorliegen.⁴ Bei Art. 198 StGB handelt es sich um ein Antragsdelikt, also einen Tatbestand, der von Strafverfolgungsbehörden nur verfolgt wird, wenn innerhalb von drei Monaten ein Strafantrag eingereicht wird.⁵

Neben dem Straftatbestand der sexuellen Belästigung gibt es weitere Handlungen gegen die sexuelle Integrität, welche unter Strafe gestellt sind. Beispiele dafür sind sexuelle Handlungen mit Abhängigen (bspw. mit Lernenden), sexuelle Nötigung und Vergewaltigung, Schändung (bspw. Geschlechtsverkehr unter vorheriger heimlicher Abgabe von K.O.-Tropfen), Diskriminierung und Aufruf zu Hass aufgrund sexueller Orientierung, Exhibitionismus und Pornografie.⁶ Zudem gibt es Straftatbestände, die häufig zusammen mit sexuellen Belästigungen in Erscheinung treten, wie Körperverletzungen oder Ehrverletzungsdelikte.⁷ Im Zusammenhang mit sexuellen

Belästigungen in Form von Stalking sind auch unbefugtes Aufnehmen von Gesprächen oder Missbrauch einer Fernmeldeanlage denkbar und bei Fällen mit Bedrohungspotenzial Hausfriedensbruch, Drohung, Nötigung sowie Gewalt und Drohung gegen Behörden und Beamte.⁸ Die Schweizerische Strafprozessordnung ist insofern relevant, als sie das Verfahren zur Ahndung der genannten Tatbestände regelt. Das Opferhilfegesetz regelt zudem die Unterstützung von betroffenen Personen (Beratung, Kostenbeiträge etc.).⁹

Im Hinblick auf sexuelle Belästigung an einer Hochschule als Arbeitsplatz kommt dem GIG eine wichtige Rolle zu, da dieses im Rahmen von Anstellungsverhältnissen anwendbar ist. Eine sexuelle Belästigung umfasst im GIG nicht nur tätliche sexuelle Handlungen, sondern auch Bemerkungen über körperliche Vorzüge, intime Fragen, sexistische Witze etc.¹⁰ Entsprechend regelt das GIG auch leichtere Formen von sexuellen Belästigungen sowie sexistische Verhaltensweisen, welche vom Strafrecht nicht erfasst sind.

Bei Diskriminierungen durch sexuelle Belästigungen stehen betroffenen Personen verschiedene Ansprüche (Entschädigung, Verbot, Unterlassung und Beseitigung einer Diskriminierung) zur Verfügung.

Im Zusammenhang mit einem Anstellungsverhältnis können sich zudem Rechte und Pflichten aus dem OR ergeben, wie Mitwirkungspflichten bei Untersuchungsverfahren (Art. 321a OR) oder die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber*innenschaft zum Schutz der Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung (Art. 328 Abs. 1 OR).¹¹

Auf zivilrechtlichem Weg kann gegen belästigende Personen vorgegangen werden, indem eine Persönlichkeitsverletzung nach Art. 28 ZGB geltend gemacht wird. Neben den erwähnten Gesetzen auf Bundesebene gibt es zusätzlich kantonale Gesetze, die dem Schutz vor sexueller Belästigung dienen, wie kantonale Personalverordnungen, Universitätsgesetze oder Polizeigesetze.

Hochschuleigene Reglemente

Zwar sanktioniert das Strafrecht gewisse Formen von sexuellen Belästigungen, doch müssen diese entweder in grober Weise durch Worte oder durch Tätlichkeiten erfolgen und somit eine gewisse Schwelle überschreiten. Die Massnahmen des GIG sind auch auf leichtere Formen von sexuellen Belästigungen und auf sexistische Verhaltensweisen anwendbar. Dies gilt jedoch nur in Bezug auf Arbeitnehmende, nicht aber gegenüber Studierenden.

Zudem neigen von sexueller Belästigung betroffene Personen oft dazu, das Erlebte länger als die im Strafrecht geltende dreimonatige Antragsfrist für sich zu behalten. Gründe dafür können Angst oder Scham sein, aber auch Abhängigkeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt der Belästigung vorliegen.¹² Nicht selten wird ein Vorfall erst Jahre später gemeldet, um die Angelegenheit nachträglich aufzuarbeiten. Strafrechtlich sind diese Vorfälle dann nicht mehr verfolgbar. Selbst bei rechtzeitigem Strafantrag löst sich die Situation aufgrund langwieriger Strafverfahren oft erst verzögert. Ein Strafverfahren kann zudem die Gefahren bergen, dass eine an der Hochschule belästigende Person bei der Aktenherausgabe Zugang zur Wohnadresse etc. des Opfers erhalten könnte. Um betroffenen Personen deshalb eine Alternative zu einem strafrechtlichen Verfahren zu bieten, welche auch Studierende miterfasst, ist es für eine Hochschule unerlässlich, eigene Regelungen zu treffen.

Inhalt von Reglementen

Hochschuleigene Reglemente sollten ein ausdrückliches Verbot von sexuellen Belästigungen/sexistischen Verhaltensweisen, Ausführungen zu Sensibilisierungsmassnahmen sowie die Anlaufstellen beinhalten. Zudem sollte das Verfahren zur Abklärung

von Meldungen unter Berücksichtigung der grundlegenden Verfahrensrechte festgelegt werden. Bezogen auf die Verfahrensrechte muss vor allem das rechtliche Gehör gewährt werden, welches die Befragung der meldenden Person sowie der mutmasslich belästigenden Person inklusive Konfrontation mit den Vorwürfen und der Möglichkeit zur Stellungnahme voraussetzt.

Die Gespräche sowie auch weitere Abklärungshandlungen sollten von der abklärenden Person dokumentiert werden. Ergeben die Abklärungen das Vorliegen einer Belästigung, so ist es wichtig, dass ein Reglement die Grundlage für mögliche Massnahmen darstellt. Darüber hinaus sollte das Verfahren transparent sein, wobei die meldende Person über den Verfahrensausgang informiert wird.¹³ Unter Vertrauaspekten ist ausserdem wichtig, dass die meldende Person nicht mit Verfahrenshandlungen überrumpelt wird, sondern die Möglichkeit hat – sofern keine Gefährdungssituation vorliegt –, einen Sachverhalt auch bloss zu deponieren.

Als in der Praxis bewährtes Beispiel kann das Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Zürich (RSB) vom 1. März 2007 (LS 415.116) beigezogen werden. Das RSB, welches

bereits lange vor der #MeToo-Bewegung in Kraft getreten ist, regelt unter anderem Prävention, Massnahmen, Verfahren und die Anlaufstellen. Verboten sind nicht nur sexuelle Belästigungen, sondern auch sexistische Verhaltensweisen. Durch das RSB wurde einerseits die rechtliche Grundlage geschaffen, um gegen sexuell belästigende Personen Massnahmen, die bis hin zur Exmatrikulation oder Entlassung reichen, anzuordnen. Andererseits wurde darin die Funktion einer Untersuchenden Person integriert, welche neutral und unabhängig arbeitet. Ihr stehen verschiedene Möglichkeiten zur Abklärung des Sachverhalts unter Berücksichtigung der Verfahrensgarantien (rechtliches Gehör, Möglichkeit der Vertrauensperson etc.) zur Verfügung.

Darüber hinaus werden auch die Rechte von betroffenen Personen (Unterstützung durch Ansprechpersonen, psychologische Beratung, Nachteilsverbot etc.) festgehalten, wobei konkrete Handlungen nur mit dem Einverständnis der meldenden Person erfolgen.¹⁴ Das umfassende Reglement mit seinem transparenten und niederschweligen Verfahren bewährt sich bis heute und diene auch anderen nationalen und internationalen Hochschulen als Vorbild für eigene Reglemente.

Gesellschaftlicher Wandel

Neben Reglementen ist es aber – auch für Hochschulen – notwendig, dass es zu einem gesellschaftlichen Wandel kommt. Mit Sensibilisierung und Enttabuisierung sollte dafür gesorgt werden, dass betroffene Personen Vorfälle melden. Zusätzlich muss gesellschaftlichen und strukturellen Aspekten, welche sexuelle Belästigungen begünstigen (Abhängigkeitsverhältnisse, starke Hierarchien, Normalisierung von sexualisierten, diskriminierenden oder toxischen Verhaltensweisen, stark homogene Führungskonstellationen etc.), entgegengewirkt werden. Denn der wirksamste Schutz ist ein Umfeld, in welchem sexuelle Belästigung gar nicht erst entstehen kann.

1 Betroffene Personen, die Unterstützung benötigen, können sich an die Dargebotene Hand (www.143.ch), die Anlaufstellen ihrer Hochschule (bspw. Kommission RSB der UZH) oder die kantonalen Opferberatungsstellen wenden.

Les personnes concernées qui ont besoin de soutien peuvent s'adresser à la Main Tendue (www.143.ch), aux points d'accueil de leur université ou aux centres de consultations LAVIS cantonaux.

Schutz vor sexueller Belästigung an Hochschulen

- 2 Medienmitteilung der Polizei Sachsen, 31.01.2022: www.polizei.sachsen.de/de/MI_2022_86817.htm (02.10.2022); Voltmer, Mirko: Po-Schläge mit Bambusstock – Bewährung für Professor. In: Bild, 30.03.2022; Sadaqi, Dunja: Sex für gute Noten: Skandal an Universität schockt Marokko. In: Südwestrundfunk, 07.01.2022.
- 3 Vgl. Bondestam, Fredrik; Lundqvist, Maja: Sexual harassment in higher education – a systematic review. In: European Journal of Higher Education (10), 2020, S. 397-419, hier S. 405.
- 4 Trechsel, Stefan; Bertossa, Carlo: Art. 198 StGB. In: Trechsel, Stefan; Pieth, Mark (Hg.): Schweizerisches Strafgesetzbuch, Praxiskommentar. Zürich: Dike Verlag, 2021, Randziffer (N) 1, 6, 7 zu Art. 198 StGB; Isenring, Bernhard: Art. 198 StGB. In: Niggli, Marcel Alexander; Wiprächtiger, Hans (Hg.): Basler Kommentar Strafrecht. Basel: Helbing Lichtenhahn Verlag, 2019, N 1 zu Art. 198 StGB.
- 5 Donatsch, Andreas; Godenzi, Gunhild; Tag, Brigitte: Strafrecht I, Verbrechenslehre. In: Jositsch, Daniel (Hg.): Zürcher Grundrisse des Strafrechts. Zürich: Schulthess Verlag, 2022, S. 441, 447.
- 6 Art. 188, 189 f., 191, 261bis, 194, 197 StGB.
- 7 Art. 123, 122, 126, 173 ff. StGB.
- 8 Art. 179ter, 179septies, 186, 180 f., 285 StGB.
- 9 Bundesgesetz vom 23. März 2007 über die Hilfe von Opfer von Straftaten (SR 312.5).
- 10 Hirzel, Monika; Stucky, Marcel: 2. Abschnitt: Gleichstellung im Erwerbsleben. In: Facincani, Nicolas; Hirzel, Monika; Sutter, Reto; Wetzstein, Simone (Hg.): Stämpfli Handkommentar zum Gleichstellungsgesetz (SHK). Bern: Stämpfli Verlag, 2022, N 3 zu Art. 2 GIG (zitiert: Bearbeiter*in: SHK GIG, N ... zu Art. ... GIG); Hirzel, Monika; Mössinger, Rainer: SHK GIG, N 12 zu Art. 4 GIG.
- 11 Hirzel/Mössinger: SHK GIG, N 46 zu Art. 4 GIG.
- 12 Vgl. gfs.bern: Befragung sexuelle Gewalt an Frauen im Auftrag von Amnesty International Schweiz. Bern, Mai 2019, S. 16.
- 13 Hirzel/Mössinger: SHK GIG, N 7, 45, 48, 49 zu Art. 4 GIG; Vogel, Jan-Patrick; Goecke, Friedrich: «compliance@work»: Prävention und Aufklärung von Diskriminierungen und Belästigungen am Arbeitsplatz. In: Compliance Berater, 2021, S. 269-274, hier S. 272 f.; Zur Dokumentation siehe Tag, Brigitte; Staudinger, Sina: Gedanken zum Umgang mit der Akte. In: Jeanneret, Yvan; Sträuli, Bernhard (Hg.): Empreinte d'une pionnière sur le droit pénal: Mélanges en l'honneur de Ursula Cassani. Zürich: Schulthess Verlag, 2021, S. 407-423; Bondestam/Lundqvist, S. 412.
- 14 §§ 3, 9, 2, 18, 23, 10, 12, 15 RSB.
- 15 Die Autorin dankt MA Livio Fürer und MLaw Ariana Aebi für die kritische Durchsicht des Beitrags.