

DELEGIERTENVERSAMMLUNG VOM 2. JUNI 2023 RESOLUTION

Bern, 2. Juni 2023

Traktandum 10 – Resolutionsantrag der SGB-Jugendkommission

Schutz vor sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung in Berufslehre und Ausbildung

Arbeitgeber sind in der Schweiz vom Gleichstellungsgesetz ([GIG Art. 4](#)), vom Arbeitsgesetz ([ArG Art. 6](#)) und vom Obligationenrecht ([OR Art. 328](#)) dazu verpflichtet, Arbeitnehmende vor jeder Art von sexualisierter Gewalt zu schützen und präventive Massnahmen zu ergreifen, um sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern. Gegenüber Lernenden haben Arbeitgeber im arbeitsrechtlichen Sinne eine erhöhte **Schutz- und Fürsorgepflicht**.

Gerade in Ausbildungsverhältnissen zeigt sich aber, dass herrschende Abhängigkeitsverhältnisse und Hierarchien die **Meldung und Aufklärung von Fällen sexualisierter Gewalt** oftmals verunmöglichen. Das Androhen von Nachteilen im Falle einer Ablehnung des sexuellen Entgegenkommens kann insbesondere bei Lernenden, die auf ihren Lehrabschluss angewiesen sind, oder bei Praktikant:innen und Volontär:innen, die auf eine gute Bewertung durch den Betrieb hoffen, dazu führen, dass Vorfälle von sexualisierter Gewalt ausgesessen werden und eine Meldung an den Betrieb oder die Behörden ausbleibt. Gerade für Personen, welche ein Praktikum oder Volontariat absolvieren, ist eine Meldung oftmals unmöglich, da kantonale Aufsichtsstellen schlicht fehlen.

Die Situation in der Berufslehre und Ausbildung ist alarmierend¹. Die Strategie vieler Kantone, sich in Sachen Schutz vor sexualisierter Gewalt ganz auf die Arbeitgeber zu verlassen, muss als kläglich gescheitert bezeichnet werden. Dennoch sieht der Bundesrat kein Handlungsbedarf. Er empfiehlt dem Parlament zwei Motionen in [National-](#) und [Ständerat](#), welche die **Prävention gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz, in der beruflichen Grundbildung und in der gymnasialen Maturität** verankern wollten, zur Ablehnung. Dagegen wehrt sich der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB). Er erwartet von Arbeitgeberseite, dem Bund und insbesondere den kantonalen Aufsichtsbehörden, dass sie geltendes Recht konsequent umsetzen und weitere Massnahmen zum Schutz von Arbeitnehmenden, insbesondere von Menschen in Ausbildung, ergreifen.

¹ 2019 hat die Unia Jugend über 800 Lernende zu sexualisierter Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz befragt. 33% der Befragten gaben an, dass sie am Arbeitsplatz bereits sexualisierte Gewalt erfahren haben. 34% erfuhren sexualisierte Gewalt in der Schule und 56% im Privatleben. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in anderen Mitgliedsverbänden des SGB. Weitere Informationen zur Umfrage unter: [belaestigung-in-der-lehre.ch](#)

Der SGB fordert deshalb folgende drei Massnahmen:

■ **Mehr Kontrollen**

- Der SGB fordert, dass die Verantwortung für den Schutz von Arbeitnehmenden und Lernenden gegen sexuelle Gewalt nicht allein den Arbeitgebern überlassen wird.
- Die *Kantone* müssen geltendes Recht umsetzen und dafür sorgen, dass Arbeitgeber ihren fürsorglichen Pflichten nachkommen. Dazu bedarf es regelmässiger, strenger und unabhängiger Kontrollen durch die kantonalen Behörden inkl. Sanktionen (schriftliche Verweise, Verwarnungen, Entzug der Ausbildungsbewilligung). Weiter sollen bestehende Kontrollmechanismen und Aufsichtsorgane für die Berufslehre auf alle Formen der Ausbildung ausgeweitet werden.

■ **Weitergehende Schutzmassnahmen**

- In allen *Lehr- und Ausbildungsbetrieben* braucht es verbindliche Reglemente gegen sexualisierte Gewalt und sexuelle Belästigung. Die Umsetzung von Sensibilisierungs- und Präventionsmassnahmen inkl. Information über entsprechende Weiterbildungs- und Beratungsangebote müssen sichergestellt werden. Zudem müssen interne und externe Anlaufstellen für sexualisierte Gewalt und sexuelle Belästigung definiert werden, an welche sich betroffene Lernende und Praktikant:innen zwecks Information und Beratung wenden können. In allen Betrieben und Berufsfachschulen müssen unabhängige Beschwerdestellen kommuniziert werden, die die Anonymität gewähren.
- Die Meldung eines Vorfalles darf für betroffene Lernende in keinem Fall zu einem Lehrabbruch führen. Wenn ein:e Lernende:r nach einem Vorfall von sich aus den Lehrvertrag vorzeitig auflösen will, müssen die *Kantone* dafür sorgen, dass die betroffene Person ihre berufliche Grundausbildung ordnungsgemäss abschliessen kann (dazu ist BBG Art.14 Abs. 5 entsprechend zu konkretisieren).

■ **Null-Toleranz-Kultur**

- Sexualisierte Gewalt in der Lehre und Ausbildung wird begünstigt und ermöglicht durch ein gesellschaftliches Klima, in dem sexistisches Verhalten weitverbreitet ist und von vielen – auch offiziellen – Stellen bagatellisiert und als harmlos abgetan wird. Dieses gesamtgesellschaftliche Problem kann nur durch weitgehende Sensibilisierungsarbeit bewältigt werden.
- *Kantone, Ausbildungsbetriebe und Berufsfachschulen* müssen sich in diesem Sinne verpflichten, gemeinsam mit Gewerkschaften und Menschenrechtsorganisationen aktiv zu werden. Die Öffentlichkeit muss mit geeigneten Mitteln insbesondere auch auf nicht-physische Formen von sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz, deren Strafbarkeit und die diesbezügliche gesetzliche Verantwortung der Arbeitgeber aufmerksam gemacht werden und diesbezüglich gegenüber Arbeitnehmenden (insbesondere Lernenden, Praktikant:innen, Volontär:innen) aktiv kommunizieren.
- Der SGB fordert als Arbeitnehmendenvertretung von Ausbildungsbetrieben, Berufsschulen und Kantonen eine "Null-Toleranz-Kultur" gegenüber Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt in allen Ausprägungsformen und verurteilt sämtliches grenzverletzendes Verhalten.