



**Antwort
des Stadtrates an
den Gemeinderat**

189291 / 220.10

Interpellation Corina Cabalzar und Mitunterzeichnende

betreffend

**Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Prävention, Vorgehen
und Unterstützung**

Per 1. Januar 2005 erliess der Stadtrat ein Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz, welches per 1. Januar 2017 teilrevidiert wurde. Es gilt für alle fest oder temporär angestellten Mitarbeitenden der Stadt und umfasst Belästigungen und Diskriminierungen durch betriebsinterne Personen, die in einem Anstellungsverhältnis mit der Stadt stehen. Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person oder eine Personengruppe aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt. Alle betroffenen Personen haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch das HR Stadt Chur und vier externe Vertrauenspersonen mit entsprechender Fachausbildung. Die Beratung und Unterstützung erfolgen möglichst schnell, kostenlos und unter Wahrung strengster Diskretion. Neue Mitarbeitende und Vorgesetzte werden im Rahmen von Einführungsveranstaltungen sowie in wiederholten Impulsveranstaltungen über dieses Angebot informiert. Das HR Stadt Chur wertet regelmässig aus, zu welchen Themen Beratungen in Anspruch genommen wurden. Sanktionen gegen die belästigende Person können bis zu einer fristlosen Entlassung führen. Damit verfügt die Stadt Chur über klare Grundlagen, geeignete Instrumente und definierte Prozesse zur Prävention von sexueller Belästigung und Unterstützung von Betroffenen.





1. Gesetzliche Grundlagen (Grundlagen und Haltung)

1.1 Übergeordnete Gesetze und Bestimmungen

Jegliche Form von Diskriminierung und sexueller Belästigung ist gesetzeswidrig. Das Verbot der Diskriminierung und der sexuellen Belästigung wird namentlich im Gleichstellungsgesetz (GIG), im Arbeitsgesetz (ArG), im Obligationenrecht (OR) und im Strafrecht (StGB) geregelt (Art. 1 Abs. 2 Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz).

1.2 Städtisches Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Per 1. Januar 2005 erliess der Stadtrat ein Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz, welches per 1. Januar 2017 teilrevidiert wurde. Das Reglement gilt für alle fest oder temporär angestellten Mitarbeitenden der Stadt Chur. Es gilt für Belästigungen und Diskriminierungen durch betriebsinterne Personen, die in einem Anstellungsverhältnis mit der Stadt stehen (Art. 3 Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz).

Die Stadt Chur duldet keine Form von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung am Arbeitsplatz. Sie schützt die Persönlichkeit und Würde aller Mitarbeitenden. Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf korrekte und rücksichtsvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen und Kundinnen und Kunden sowie auf Wahrung ihrer physischen und psychischen Integrität.

Die Stadt Chur verbietet jegliche Art sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Bei sämtlichen Belästigungen ist mit Sanktionen zu rechnen, die bis zur fristlosen Entlassung führen können (Art. 2 Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz).

1.2.1 Definitionen

Gemäss Art. 4 Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person oder eine Personengruppe aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt



als sexuelle bzw. sexistische Belästigung. Dies sind unerwünschte Annäherungs- und Abwertungsversuche jeder Art in Form von Gesten, Äusserungen, Darstellungen und Handlungen, die von der Person oder der Personengruppe, an die sie sich richten, als beleidigend, unangebracht und unerwünscht empfunden werden. Massgebend ist das subjektive Empfinden der belästigten Person(en) in der konkreten Situation. Das heisst, die belästigte Person definiert, was sie als Belästigung empfindet. In Art. 4 Abs. 2 werden Beispiele aufgeführt:

- a) scheinbar zufällige Körperberührungen;
- b) Aufforderung zu sexuellen Handlungen oder Gefälligkeiten;
- c) unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht;
- d) anzügliche Bemerkungen über Aussehen, Figur, Kleidung und sexuelles Verhalten im Privatleben;
- e) Verfolgung innerhalb und ausserhalb des Betriebes;
- f) unerwünschte Körperkontakte;
- g) Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen (Erpressung, Machtmissbrauch).

Sexistische Belästigungen richten sich oft nicht an eine Einzelperson, sondern an eine Personengruppe, vor allem an Frauen. Es sind beispielsweise:

- a) taxierende Blicke;
- b) anzügliche und peinliche Bemerkungen;
- c) sexistische Sprüche und Witze (auch per E-Mail);
- d) Vorzeigen, Übermitteln, Aufhängen oder Unterschieben von pornografischem Material.

Erpressung oder Erzwingen sexueller Beziehungen, sexuelle und körperliche Übergriffe, Nötigung und Vergewaltigung sind klare und eindeutige Straftatbestände, welche Sanktionen zur Folge haben (Art. 4 Abs. 4 Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz).



1.2.2 Pflichten

Die Stadt Chur verpflichtet sich, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden mit angemessenen Mitteln, wie Prävention, Information und Schulung, zu verhindern (Art. 7 Abs. 1 Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz).

Weiter ergreift die Stadt Chur alle nötigen Massnahmen, um wieder ein belästigungsfreies Klima ohne sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung herzustellen.

Die Vorgesetzten verpflichten sich, ihren unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Respekt zu begegnen, dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht gegen das vorliegende Reglement verstossen und sofort einzugreifen und sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung innerhalb ihres Verantwortungsbereichs zu stoppen, sobald sie davon direkt oder indirekt Kenntnis erhalten sowie die Betroffenen, die um Beistand bitten, zu unterstützen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich durch ihr persönliches Verhalten zu einem guten, partnerschaftlichen Arbeitsklima beizutragen, alle Handlungen, die gegen das Reglement verstossen, zu unterlassen und betroffene Arbeitskolleginnen und -kollegen zu unterstützen.

Die Betroffenen sollen belästigenden, mobbenden oder diskriminierenden Personen klar zu verstehen geben, dass sie sich belästigt fühlen und das betreffende Verhalten unerwünscht und zu unterlassen ist.

1.2.3 Vertrauenspersonen

Gemäss Art. 7 Abs. 1 lit. a des Reglements gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz hat die Stadt Chur für alle von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Unterstützungsangebot (Vertrauenspersonen) eingerichtet. Alle betroffenen Personen haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch das HR Stadt Chur und die **Vertrauenspersonen**. Die betroffenen Personen können auch eine andere Person ihres Vertrauens beiziehen. Beratung und Unterstützung erfolgen möglichst schnell, kostenlos und unter Wahrung strengster Diskretion (Art. 9 Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz). Das heisst, Betroffene können sich direkt bei einer der Vertrauenspersonen melden. Die Vertrauenspersonen werden gem. Art. 10 Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz vom Stadtrat ernannt, gehören je zur Hälfte dem weiblichen und männlichem Geschlecht an



und verfügen über eine entsprechende Fachausbildung. Es werden ausschliesslich externe Vertrauenspersonen ernannt (siehe Beilage Vertrauenspersonen). Die Vertrauenspersonen unterstehen der Schweigepflicht. Die Stadt Chur hat entsprechend zwei Frauen und zwei Männer im Auftragsverhältnis angestellt, sie stellen Rechnung zuhanden des HR Stadt Chur (ohne Angabe von Namen der Mitarbeitenden).

Zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehört: die betroffene Person anzuhören, zu beraten und zu unterstützen (allenfalls unter Einbezug externer Fachpersonen), auf ihren Wunsch hin und in Zusammenarbeit mit ihr Massnahmen durchzuführen, mit dem Zweck, den Belästigungen oder Diskriminierungen ein Ende zu setzen, sie über die straf-, zivil- und verwaltungsrechtlichen Möglichkeiten zu informieren und ihr die Voraussetzungen dazu sowie die möglichen Konsequenzen aufzuzeigen und schliesslich mit der beschuldigten Person und deren Vorgesetzten einen Klärungs- und Vermittlungsversuch durchzuführen.

2. Kommunikation und Prävention

2.1 Monatliche Einführungsveranstaltung

Alle neu eingetretenen Mitarbeitenden (inkl. Führungspersonen) werden in den ersten beiden Monaten zu einer Einführungsveranstaltung eingeladen, welche HR Stadt Chur monatlich durchführt. An der Einführungsveranstaltung werden sie vom HR Stadt Chur unter anderem über die Grundsätze der Stadt Chur bezüglich sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz sowie über das vorliegende Reglement informiert.

2.2 Schulung Führungspersonen

Personen mit Führungsaufgaben werden über die Faktoren informiert, die zu einem von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung freien Arbeitsumfeld führen. Sie werden mit ihren Pflichten entsprechend den Grundsätzen dieses Reglements vertraut gemacht und auf die Probleme vorbereitet, denen sie begegnen können, z. B. an der Einführungsveranstaltung, im Onlinekurs Personalprozesse sowie an regelmässigen Impulsveranstaltungen (Art. 8 Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz) bzw. an den ab Mai 2026 geplanten Sensibilisierungskampagnen sowie an den Führungsschulungen gemäss Führungsentwicklungskonzept. Seit 2019 durchlaufen alle bestehenden bzw. neu eintretenden Führungspersonen insgesamt fünf Basisschulungen zu den Themen Führungsgrundsätze, Mitarbeitenden-Dialog,



Personalführung, Kommunikation sowie "Positive Leadership" (neu seit 2025). Zusätzlich haben Führungspersonen die Möglichkeit, sich in einem Jahr viermal während 2.5 Stunden mit anderen Führungspersonen zu Führungsthemen in einem moderierten Zirkel auszutauschen (siehe Beilage Übersicht Führungsschulungen).

2.1 Schulung Führungspersonen und Mitarbeitende (Weiterentwicklung)

Im laufenden Jahr werden die bisher regelmässig durchgeführten Impulsveranstaltungen, zu welchen jeweils alle Angestellten und Lehrpersonen sowie insbesondere die Führungskräfte der Stadt Chur eingeladen worden waren, durch eine Sensibilisierungskampagne abgelöst. Im Mai und Juni 2026 sind fünf Pilotveranstaltungen geplant. Je zwei Vertrauenspersonen (eine Frau und ein Mann) gehen vor Ort zu den Mitarbeitenden (es werden jeweils 30 – 40 Mitarbeitende eingeladen) und stellen sich und das Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz vor. Ziele der Sensibilisierungskampagne sind auf das Angebot der Vertrauenspersonen aufmerksam zu machen, Impulse zu wiederkehrenden/wichtigen Themen zu geben (auch sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung), die Resilienz zu stärken sowie die Teilnehmenden zu ermutigen, Grenzüberschreitungen anzusprechen. Ergibt die Auswertung der Sensibilisierungskampagne, dass die Ziele mit dieser Veranstaltungsreihe erreicht werden, sollen die Veranstaltungen laufend fortgeführt werden, bis alle Mitarbeitenden eine Veranstaltung besucht haben. Nach Abschluss wird das HR Stadt Chur die Veranstaltungen auswerten und geeignete Nachfolge-Lösungen eruieren und gegebenenfalls umsetzen.

Daneben sind Vorgesetzte verpflichtet, mit allen unbefristet angestellten Mitarbeitenden ein Austrittsgespräch zu führen. Auf Wunsch der austretenden Person führt das HR Stadt Chur zusätzlich ein Austrittsgespräch mit den Betroffenen.

Ziel des Austrittsgesprächs ist es, die tieferen Austrittsgründe zu erfassen, wenn nötig die Arbeitsorganisation anzupassen und Zusatzinformationen zu erhalten wie beispielsweise zum Arbeitsklima.

2.2 Vertrauenspersonen

Seit Inkraftsetzung des Reglements sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz sind jeweils vier externe Vertrauenspersonen mit entsprechender Fachausbildung für die Stadt Chur tätig.



Bis Ende 2020 durften Mitarbeitende und Führungspersonen die Vertrauenspersonen nur im Kontext von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz hinzuziehen. Die regelmässige Auswertung der Quartalsberichte der Vertrauenspersonen (anonym) ergab, dass es sich bei genauerer Betrachtung in (fast) allen Beratungsfällen um betriebliche Konflikte und nicht um sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz handelte und die Konflikte in vielen Fällen schon so weit fortgeschritten waren, dass keine Vermittlung oder gute Lösung mehr zustande kamen. Deshalb wurde vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2022 das Beratungsangebot im Rahmen eines Pilotprojekts auf betriebliche Konfliktsituationen erweitert.

Von einem Konflikt wird gesprochen, wenn Interessen, Zielsetzungen oder Wertvorstellungen von Personen, gesellschaftlichen Gruppen, Organisationen oder Staaten miteinander unvereinbar sind oder unvereinbar erscheinen und diese Konfliktparteien aufeinandertreffen. Kurz gesagt: es prallen unterschiedliche Auffassungen und Interessen aufeinander, die zu einer schwierigen Situation führen. Ziel der Erweiterung des Beratungsangebots war, die Handlungsfähigkeit durch rechtzeitige Interventionen zu erhalten, Absenzen zu reduzieren, zeit- und kostenintensive Rechtsfälle zu vermeiden und eine höhere Chance für eine Konfliktlösung zu erreichen. Die Auswertung des Pilotprojekts ergab, dass sich die Beratungskosten kaum erhöhten, gleichzeitig aber Konflikte früher angegangen wurden und damit bessere Lösungen gefunden werden konnten. Aus diesem Grund wurde das Pilotprojekt per Anfang 2023 in einen ordentlichen Betrieb überführt. Bei betrieblichen Konflikten haben Mitarbeitende Anrecht auf bis zu drei Beratungen pro Fall. In begründeten Fällen sind auch mehr Besprechungstermine möglich. Bei sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz ist die Beratung nicht eingeschränkt.

Alle Vertrauenspersonen reichen dem HR Stadt Chur jeweils quartalsweise einen Kurzbericht ein, in dem sie angeben, wie viele Personen sie beraten haben (ohne Angaben von Namen und Arbeitsort) und um welche Beratungsart es sich handelte. Das HR Stadt Chur unterscheidet zwischen Beratungen im Zusammenhang mit dem Reglement sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz einerseits sowie Konfliktsituationen andererseits. Weiter geben die Vertrauenspersonen das Beratungsthema an und wie das Ergebnis der Beratung ausfiel (konnte eine Einigung erzielt werden oder was war die Lösung).

Das HR Stadt Chur wertet die Quartalsberichte regelmässig aus und tauscht sich mindestens zweimal jährlich mit den Vertrauenspersonen zu den von ihnen gemeldeten



Themen aus. Ziel ist es, bei gehäuften Fällen zum gleichen Thema möglichst früh wirkungsvolle Massnahmen zu ergreifen.

3. Meldestellen

Als Meldestellen sind gemäss Art. 9 Abs. 1 des Reglements gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz das HR Stadt Chur sowie die Vertrauenspersonen vorgesehen. Weiter können die betroffenen Personen auch eine andere Person ihres Vertrauens beiziehen.

Gemäss Art. 6 des Verhaltenskodex zeigen Angestellte und Lehrpersonen strafrechtlich relevante Verhaltensweisen der vorgesetzten Stelle oder der städtischen Finanzkontrolle an.

Darüber hinaus können sich Betroffene zum Beispiel auch an die Opferhilfe (opferhilfe@soa.gr.ch), die Stabstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann (info@stagl.gr.ch), sowie die Frauenzentrale Graubünden (Reichsgasse 25, Chur) wenden.

4. Vorgehen

4.1 Allgemeines Vorgehen

In einem ersten Schritt geht es darum, die betroffene Person zu stärken und zu unterstützen sowie einen sicheren Rahmen zu bieten. Weiter werden ihr Beratungsangebote vermittelt, Hilfe zur Selbsthilfe angeboten sowie allenfalls nötige Massnahmen zu ihrem Schutze sowie erste dringliche Massnahmen ergriffen.

In einem nächsten Schritt wird eine Untersuchung eingeleitet, Massnahmen daraus abgeleitet sowie alle involvierten Personen darüber informiert.



4.2 Bei Einbezug einer Vertrauensperson

Meldet sich eine betroffene Person bei einer Vertrauensperson, hört diese die betroffene Person an, berät und unterstützt sie und bezieht bei Bedarf eine externe Fachperson hinzu. Das eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) führt beispielsweise eine Liste mit entsprechend ausgebildeten Personen. Weiter informiert die Vertrauensperson die betroffene Person über straf-, zivil- und verwaltungsrechtliche Möglichkeiten und die Voraussetzungen sowie mögliche Konsequenzen. Vertrauenspersonen unterstehen der Schweigepflicht und allfällige Notizen werden vertraulich behandelt und nach Abschluss der Beratung vernichtet.

Weitere Schritte dürfen nur im Einverständnis mit der betroffenen Person erfolgen. So können beispielsweise in Zusammenarbeit mit dem HR Stadt Chur Massnahmen ergriffen werden, um den Belästigungen ein Ende zu setzen. Oder die Vertrauensperson führt zum Beispiel mit der beschuldigten Person und deren Vorgesetzten ein Klärungs- und Vermittlungsgespräch.

4.3 Bei Einbezug des HR Stadt Chur

Wendet sich die betroffene Person an das HR Stadt Chur, wird die betroffene Person ebenfalls angehört, beraten und unterstützt und bei Bedarf eine Fachperson beigezogen. Das Einverständnis der betroffenen Person vorausgesetzt, hört das HR Stadt Chur die beschuldigte Person sowie allfällige Zeuginnen und Zeugen an. Die Anhörungen werden protokolliert. Aufgrund der Befragungen zieht das HR Stadt Chur Schlussfolgerungen, welche allen involvierten Personen kommuniziert werden. In jedem Fall werden Massnahmen ergriffen, um (wieder) ein belästigungsfreies Klima herzustellen. Dabei haben Vorgesetzte sicherzustellen, dass gegen Opfer und Zeuginnen und Zeugen keine Vergeltungsmassnahmen ergriffen werden. Gleichzeitig sorgen die Vorgesetzten dafür, dass ihre Mitarbeitenden nicht gegen das Reglement verstossen und greifen sofort ein, um sexuelle Belästigung zu stoppen, sobald sie direkt oder indirekt Kenntnis erhalten. Weiter wird der beschuldigten Person das Reglement sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz erläutert. Die beschuldigte Person wird aufgefordert, sich einwandfrei zu verhalten. Es werden auch personalrechtliche Schritte beim Verstoss gegen das Reglement erläutert.

Ist der Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllt, werden Sanktionen ergriffen, die bis zur fristlosen Entlassung führen können.



4.4 Bei Einbezug der vorgesetzten Person

Wendet sich die betroffene Person an eine vorgesetzte Person, so hat diese sie anzuhören sowie Massnahmen zu ergreifen, um (wieder) ein belästigungsfreies Klima herzustellen, entweder unter Beizug einer Fachperson und/oder dem HR Stadt Chur. In jedem Fall klärt die vorgesetzte Person die beschuldigte Person über das Reglement sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz auf und fordert sie auf, sich entsprechend zu verhalten (d. h. auch Aussagen zu unterlassen, die als sexuelle Belästigung aufgefasst werden könnten), da andernfalls personalrechtliche Massnahmen ergriffen würden.

Abschliessend werden die vorgesetzten Personen in die Pflicht genommen, dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeitenden nicht gegen das Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz verstossen und für ein belästigungsfreies Klima zu sorgen.

5. Konsequenzen

Es können Wiedergutmachungsmassnahmen ergriffen werden, Massnahmen, um (wieder) ein belästigungsfreies Klima herzustellen bzw. die sexuelle Belästigung zu stoppen. Sanktionen gegen die belästigende Person können bis zu einer fristlosen Entlassung führen.

6. Evaluation

6.1 Fälle, die HR Stadt Chur gemeldet wurden

In den vergangenen 10 Jahren haben sich in insgesamt vier Fällen fünf Personen, welche sich sexuell belästigt fühlten, an das HR Stadt Chur gewendet.

In drei Fällen handelte es sich um verbale Belästigungen wie zum Beispiel um unerwünschte Komplimente hinsichtlich der Figur, Kleidung, taxierende Blicke, anzügliche Bemerkungen oder herabwürdigende Äusserungen.

Davon wollten in zwei Fällen die betroffenen Personen keine weiteren Schritte unternehmen, das heisst, sie nahmen weder das Angebot der Vertrauenspersonen an, noch wollten sie Unterstützung des HR Stadt Chur im Sinne von Ziff. 4.3 in Anspruch nehmen.



Im dritten Fall wurde zunächst eine Vertrauensperson und in der Folge auch das HR Stadt Chur involviert. Das HR Stadt Chur hat nach dem Einholen einer entsprechenden Zustimmung mit allen involvierten Personen Gespräche geführt. Dabei hat sich gezeigt, dass der beschuldigten Person nicht bewusst war, dass bestimmte Aussagen als sexuelle Belästigung aufgefasst wurden und sich jemand belästigt fühlte und bestimmte Aussagen unerwünscht und gemäss Art. 7 Abs. 4 des Reglements gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu unterlassen sind. Der beschuldigten Person wurde aufgezeigt, dass die subjektive Empfindung der belästigten Person in der konkreten Situation massgebend ist, was bedeutet, dass die belästigte Person definiert, was sie als Belästigung empfindet. Die beschuldigte Person wurde sensibilisiert und aufgefordert, besser auf ihre Kommunikation zu achten und sich mögliche Wirkungen zu überlegen. Zudem wurde die vorgesetzte Person in die Pflicht genommen, die beschuldigte Person weiterhin über dieses Thema zu sensibilisieren und ein belästigungsfreies Klima sicherzustellen.

In einem vierten derzeit hängigen Fall hat eine betroffene Person gegenüber HR Stadt Chur mehrere Tatbestände gemäss Reglement geltend gemacht. HR Stadt Chur hat die betroffene Person zunächst in einem sicheren Rahmen in Begleitung einer von ihr gewählten Person des Vertrauens angehört, sie auf ihre Rechte hingewiesen und auf das Angebot der Vertrauenspersonen aufmerksam gemacht. Aufgrund des laufenden Verfahrens kann hier nicht näher auf den Fall eingegangen werden.

6.2 Fälle, die Vertrauenspersonen gemeldet wurden

Die Auswertung der Quartalsberichte sowie der regelmässige persönliche Austausch des HR Stadt Chur mit den Vertrauenspersonen zeigen, dass sich in den vergangenen 10 Jahren in zwei Fällen Personen wegen sexueller Belästigung an eine Vertrauensperson gewandt haben. In einem Fall wandte sich die betroffene Person nach der Beratung bei einer Vertrauensperson an HR Stadt Chur (siehe Ziff. 6.1), im zweiten Fall fühlte sich die betroffene Person so gut unterstützt und ernstgenommen, dass sie die für sie sinnvollen und machbaren Schritte selbst in Angriff nahm und keine weiteren Stellen involvieren wollte.



7. **Fazit und laufende Entwicklung**

Insgesamt sind HR Stadt Chur in den letzten zehn Jahren seit der Teilrevision des Reglements sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz fünf Fälle bekannt, die sexuelle Belästigung geltend gemacht haben.

Dabei handelte es sich in der Mehrheit der Fälle um verbale Äusserungen, wobei es der beschuldigten Personen häufig nicht bewusst war, dass ihre Äusserungen als sexuelle oder sexistische Belästigung aufgefasst werden können. Umso mehr gilt es hier, die Mitarbeitenden und Vorgesetzten zu sensibilisieren, einerseits durch das HR Stadt Chur bei der Einführungsveranstaltung, andererseits an der Sensibilisierungskampagne der Vertrauenspersonen sowie mittels Führungsschulungen gemäss Führungsentwicklungskonzept und der Onlineschulung Personalprozesse.

Mit der steigenden Fluktuation (brutto bis zu 12%) hat sich gezeigt, dass die Einführung von neuen Führungspersonen zu wenig strukturiert und begleitet vonstattengeht, da teilweise auch Stellen von Führungspersonen, die wiederum Führungspersonen führen, vakant sind oder gleichzeitig neu besetzt werden. In früheren Jahren mit einer tieferen Fluktuation (brutto 7.5%) haben jeweils die Führungsperson die Einarbeitung sowie die Weitergabe der wichtigsten personalrechtlichen Grundlagen sichergestellt. Mit der höheren Fluktuation ist dies nicht immer sichergestellt. Das HR Stadt Chur wird deshalb im laufenden Jahr zusammen mit den Querschnittsämtern IT Stadt Chur sowie den Finanzen eine strukturierte Schulung von neuen Führungspersonen konzipieren. Ziel ist den neu eintretenden Führungspersonen in strukturierter und begleiteter Weise die wichtigsten Regelungen zu vermitteln. Die Schulung soll Personen mit Führungsaufgaben unter anderem über die Faktoren informieren, die zu einem von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung freien Arbeitsumfeld führen. Sie sollen mit ihren Pflichten entsprechend den Grundsätzen des Reglements vertraut gemacht und auf die Probleme vorbereitet werden, denen sie begegnen können. Gleichzeitig sollen die Führungsgrundsätze den Führungspersonen als Leitplanken dienen und den Rahmen vorgeben.

Damit griffige und wirkungsvolle Angebote und Massnahmen gegen sexuelle Belästigung ergriffen werden können, ist es entscheidend, dass Betroffene den Mut finden, Grenzüberschreitungen anzusprechen. Grundlage dafür sind die so genannte psychologische



Sicherheit und der Umgang mit Fehlern. Mitarbeitende müssen sich am Arbeitsplatz sicher fühlen, um sich frei äussern zu können, ohne zu befürchten, nicht ernst genommen zu werden, lächerlich gemacht zu werden oder Konsequenzen befürchten zu müssen. Es ist gegenseitiges Vertrauen nötig und ein Klima, in dem man sich offen Feedback geben darf. Gleichzeitig muss eine positive Fehlerkultur gelebt werden, in der Fehler als Chancen zum Lernen begriffen werden und man um Unterstützung bitten darf und sie auch erhält. Es ist und bleibt Aufgabe von allen Mitarbeitenden und Führungspersonen, eine solche Kultur zu fördern. Damit sind wichtige Voraussetzungen gegeben, dass sexueller bzw. sexistischer Belästigung wirksam entgegengewirkt werden kann. Unterstützt wird das durch die erwähnten Führungsschulungen, Führungsgrundsätze, Sensibilisierungskampagnen, Einführungsveranstaltungen sowie mit dem Angebot der Vertrauenspersonen.

Chur, 31. März 2026

Namens des Stadtrates

Der Stadtpräsident

Der Stadtschreiber


Hans Martin Meuli


Marco Michel

Anhang

- Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Aktenauflage

- Führungsgrundsätze
- Flyer Vertrauenspersonen
- Übersicht Führungsschulungen



Interpellation: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Prävention, Vorgehen und Unterstützung

Sexualisierte Gewalt und sexuelle Belästigung sind in unserer Gesellschaft in erschreckendem Ausmass verbreitet. Im Rahmen der 16 Tage gegen Gewalt an Frauen wurde erneut deutlich gemacht, dass nahezu jede Frau im Laufe ihres Lebens davon betroffen ist, häufig auch im beruflichen Umfeld. Davon sind folglich auch Angestellte der Stadt Chur betroffen.

Die Stadt Chur hat als Arbeitgeberin die Verantwortung (Sorgfaltspflicht), ihre Mitarbeitenden zu schützen, präventiv tätig zu sein und bei Vorfällen konsequent und transparent zu handeln. Zudem hat sich der Stadtrat departementsübergreifend das Legislaturziel gesetzt, Gesundheit, Sicherheit und Mitsprache der Mitarbeitenden zu fördern. Der Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist ein zentraler Bestandteil dieses Ziels.

Vor diesem Hintergrund bitte ich den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

Grundlagen und Haltung

- Welche Haltung vertritt der Stadtrat gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?
- Gibt es städtische Richtlinien, Reglemente oder Weisungen zum Umgang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz? Wenn ja, wie sind diese ausgestaltet und wie werden sie kommuniziert?

Prävention

- Welche präventiven Massnahmen ergreift die Stadt, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern?
- Gibt es regelmässige Sensibilisierungs- oder Informationsangebote für alle Stadtangestellten?
- Bestehen regelmässige obligatorische Weiterbildungen oder Schulungen für Führungskräfte, welche unter anderem den Umgang mit Betroffenen und bei Verdachtsfällen thematisieren?

Meldestellen und Unterstützung

- Wo können sich betroffene Mitarbeitende der Stadt melden?
- Gibt es interne und/oder externe, unabhängige Anlaufstellen?
- Ist eine anonyme Meldung möglich?
- Welche Unterstützungsangebote (z. B. Beratung, Begleitung, Schutzmassnahmen) stehen Betroffenen zur Verfügung?

Vorgehen bei Vorfällen

- Wie geht die Stadt vor, wenn ein Fall von sexueller Belästigung bekannt wird?
- Wie wird der Schutz der betroffenen Person sichergestellt?
- Wie wird Vertraulichkeit gewährleistet?
- Wie wird der Kündigungsschutz gemäss Gleichstellungsgesetz garantiert?

Konsequenzen für Täter*innen

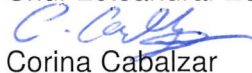
- Welche arbeitsrechtlichen oder disziplinarischen Konsequenzen sind bei bestätigten Fällen vorgesehen?
- Gibt es klare Eskalations- und Sanktionsmechanismen?

Evaluation und Weiterentwicklung

- Wie überprüft der Stadtrat die Wirksamkeit der bestehenden Massnahmen?
- Sind weitere Massnahmen oder Weiterentwicklungen geplant?

Ich danke dem Stadtrat für die Beantwortung dieser Fragen und für sein Engagement für einen sicheren, respektvollen und gesundheitsfördernden Arbeitsplatz für alle Stadtangestellten.

Chur 29. Januar 2026


Corina Cabalzar



Stadt Chur

Eingereicht anlässlich der
Gemeinderatssitzung vom 29.01.2026


Marco Michel, Stadtschreiber



Stadt Chur

Gemeinderat

Beiblatt zu parlamentarischen Vorstössen

Art des Vorstosses (gem. Art. 56 Abs. 1 Geschäftsordnung für den Gemeinderat)

Auftrag Interpellation

Eingereicht von

Ratsmitglied Kommission

Titel Interpellation sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Prävention, Vorgehen + Unterstützung

Erstunterzeichnende/r	Name (A-Z)	Partei	Eingesehen (Visum)	Unterschrift
<input type="checkbox"/>	Adank-Arioli Sandra	SVP		
<input type="checkbox"/>	Brüesch Flavia	Freie Liste & Grüne		
<input checked="" type="checkbox"/>	Cabalzar Corina	SP		
<input type="checkbox"/>	Cangemi Vincenzo	SP		
<input type="checkbox"/>	Carigiet Fitzgerald Angela	SP		
<input type="checkbox"/>	Casale Giulia	SP		
<input type="checkbox"/>	Curschellas Silvio	Die Mitte		
<input type="checkbox"/>	Danuser Géraldine	GLP		
<input type="checkbox"/>	Good Rainer	FDP		
<input type="checkbox"/>	Hegner Walter	SVP		
<input type="checkbox"/>	Kamber Peter	SVP		
<input type="checkbox"/>	Lanfranchi Dylan	Freie Liste & Grüne		
<input type="checkbox"/>	Liesch Leonie	Die Mitte		
<input type="checkbox"/>	Lütscher Daniel	FDP		
<input type="checkbox"/>	Meyer Johannes	GLP		
<input type="checkbox"/>	Nett Schatz Martina	Freie Liste & Grüne		
<input type="checkbox"/>	Rimml Barbara	SP		
<input type="checkbox"/>	Salis Johann Ulrich	SVP		
<input type="checkbox"/>	Schneider Tino	Die Mitte	T.S.	
<input type="checkbox"/>	Weingart Giancarlo	FDP		
<input type="checkbox"/>	Z'Graggen Sandy	FDP		
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Datum: 29.01.2026



Stadt Chur

Personalrecht

Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz



Beschlossen vom Stadtrat am 20. Dezember 2016

Gültig ab 1. Januar 2017

Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Beschlossen vom Stadtrat am 20. Dezember 2016

Art. 1 Allgemeines

¹ Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz führt bei den betroffenen Personen zu Beeinträchtigungen im beruflichen und persönlichen Umfeld sowie im Familienleben. Ihre Auswirkungen auf die Qualität der geleisteten Arbeit, auf Produktivität, Motivation, Zahl der Absenzen und die Personalfluktuationsrate können auch der Stadt Chur beträchtlichen Schaden zufügen.

² Jegliche Form von Diskriminierung und sexueller Belästigung ist gesetzeswidrig. Das Verbot der Diskriminierung und der sexuellen Belästigung wird namentlich im Gleichstellungsgesetz (GIG), im Arbeitsgesetz (ArG), im Obligationenrecht (OR) und im Strafrecht (StGB) geregelt.

Art. 2 Grundsatz

¹ Die Stadt Chur duldet keine Form von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung am Arbeitsplatz. Sie schützt die Persönlichkeit und Würde aller Mitarbeitenden.

² Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf korrekte und rücksichtsvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen und Kundinnen und Kunden sowie auf Wahrung ihrer physischen und psychischen Integrität.

³ Die Stadt Chur verbietet jegliche Art sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Bei sämtlichen Belästigungen ist mit Sanktionen zu rechnen, die bis zur fristlosen Entlassung führen können.

Art. 3 Geltungsbereich

Das vorliegende Reglement gilt für alle fest oder temporär angestellten Mitarbeitenden der Stadt Chur. Es gilt für Belästigungen und Diskriminierungen durch betriebsinterne Personen, die in einem Anstellungsverhältnis mit der Stadt stehen.

Art. 4 Sexuelle und sexistische Belästigung

¹ Als sexuelle bzw. sexistische Belästigung am Arbeitsplatz gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person oder eine Personengruppe aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt. Es sind unerwünschte Annäherungs- und Abwertungsversuche jeder Art in Form

von Gesten, Äußerungen, Darstellungen und Handlungen, die von der Person oder der Personengruppe, an die sie sich richten, als beleidigend, unangebracht und unerwünscht empfunden werden. Massgebend ist das subjektive Empfinden der belästigten Person(en) in der konkreten Situation. Das heisst, die belästigte Person definiert, was sie als Belästigung empfindet.

² Sexuelle Belästigungen sind beispielsweise:

- a) scheinbar zufällige Körperberührungen;
- b) Aufforderung zu sexuellen Handlungen oder Gefälligkeiten;
- c) unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht;
- d) anzügliche Bemerkungen über Aussehen, Figur, Kleidung und sexuelles Verhalten im Privatleben;
- e) Verfolgung innerhalb und ausserhalb des Betriebes;
- f) unerwünschte Körperkontakte;
- g) Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen (Erpressung, Machtmissbrauch).

³ Sexistische Belästigungen richten sich oft nicht an eine Einzelperson, sondern an eine Personengruppe, vor allem an Frauen. Es sind beispielsweise:

- a) taxierende Blicke;
- b) anzügliche und peinliche Bemerkungen;
- c) sexistische Sprüche und Witze (auch per E-Mail);
- d) Vorzeigen, Übermitteln, Aufhängen oder Unterschieben von pornografischem Material.

⁴ Erpressung oder Erzwingen sexueller Beziehungen, sexuelle und körperliche Übergriffe, Nötigung und Vergewaltigung sind klare und eindeutige Straftatbestände, welche Sanktionen zur Folge haben.

Art. 5 Mobbing

¹ Mobbing steht für die systematische Ausgrenzung und Erniedrigung eines anderen Menschen, die von einer oder mehreren Personen betrieben wird. Diese feindseligen Handlungen erfolgen wiederholt und über einen längeren Zeitraum.

² Ein einfacher Streit oder Konflikt, wie er in jeder Arbeitssituation gelegentlich vorkommen kann, ist noch kein Mobbing. Solange die Kräfteverhältnisse der Konfliktparteien ausgewogen sind und der Konflikt offen ausgetragen wird, ist er nichts Aussergewöhnliches. Er kann sogar Auslöser für positive Veränderungen sein. Ungelöste und schwelende Konflikte können jedoch mit zunehmender Dauer von den Betroffenen als Mobbing empfunden werden oder Auslöser von Mobbingfällen sein.

³ Mobbinghandlungen greifen das Ansehen oder soziale Beziehungen an, behindern die Möglichkeit, sich mitzuteilen, entwerten die Qualität der Arbeit und gehen bis zu Angriffen auf die Gesundheit.

⁴ Mobbinghandlungen sind beispielsweise:

- a) das Verbreiten von Gerüchten über Betroffene oder ihre Familie;
- b) abruptes Beenden von Gesprächen, sobald die betroffene Person den Raum betritt;
- c) Zuweisen von Aufgaben, die deutlich unter der Qualifikation liegen oder sinnlos sind;
- d) Zuweisen von nicht zu bewältigenden Aufgaben oder von Aufgaben ohne entsprechende Erklärung;
- e) Schlechtmachen von Arbeiten und Leistungen;
- f) Lästern über private Angelegenheiten;
- g) Ausschliessen von gemeinsamen Aktivitäten innerhalb des Arbeitslebens;
- h) Vorenthalten wichtiger Arbeitsinformationen;
- i) Beschimpfen, Verhöhnern oder Anbrüllen;
- k) Bedrohung oder Erniedrigung;
- l) diskriminierende oder sexuell belästigende Handlungen.

Art. 6 Diskriminierungen

¹ Diskriminierungen sind Handlungen oder Äusserungen, die Personen anderer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion oder aufgrund anderer relevanter Kriterien benachteiligen, erniedrigen oder lächerlich machen. Dies gilt im betrieblichen Umfeld besonders für Diskriminierung bei Lohn, Beförderung oder Weiterbildung. Aber auch Spott über ein anderes Aussehen, das Alter, die Figur, die Lebensweise oder über andere Eigenschaften ist diskriminierend.

² Diskriminierungen sind beispielsweise:

- a) Benachteiligung von bestimmten Gruppierungen (z.B. Personen bestimmter Herkunft, Mütter von kleinen Kindern) bei Beförderungen und Weiterbildung;
- b) regelmässiges Delegieren oder Überlassen von unbeliebten Arbeiten an die gleiche Person oder Personengruppe;
- c) Ignorieren einer Person, die zu einer bestimmten Gruppierung oder Berufsgruppe gehört;
- d) ausländerfeindliche Witze, Sprüche und Bemerkungen;
- e) so genannte „Schwulen-/Lesbenwitze“;
- f) verletzendes Nachahmen von Sprache oder Körperhaltung;
- g) alle Mobbinghandlungen mit diskriminierendem Hintergrund.

Art. 7 Verpflichtungen und Verhaltensregeln

¹ Die Stadt Chur verpflichtet sich:

- a) Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden mit angemessenen Mitteln, wie Prävention, Information und Schulung, zu verhindern;

- b) für alle von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Unterstützungsangebot (Vertrauenspersonen) einzurichten;
- c) alle nötigen Massnahmen zu ergreifen, um wieder ein belästigungsfreies Klima ohne sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung herzustellen.

² Die Vorgesetzten verpflichten sich:

- a) ihren unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Respekt zu begegnen;
- b) dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht gegen das vorliegende Reglement verstossen;
- c) sofort einzugreifen und sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung innerhalb ihres Verantwortungsbereichs zu stoppen, sobald sie davon direkt oder indirekt Kenntnis erhalten;
- d) die Betroffenen, die um Beistand bitten, zu unterstützen.

³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich:

- a) Durch ihr persönliches Verhalten zu einem guten, partnerschaftlichen Arbeitsklima beizutragen;
- b) alle Handlungen, die gegen dieses Reglement verstossen, zu unterlassen;
- c) betroffene Arbeitskolleginnen und -kollegen zu unterstützen.

⁴ Die Betroffenen sollen belästigenden, mobbenden oder diskriminierenden Personen klar zu verstehen geben, dass sie sich belästigt fühlen und das betreffende Verhalten unerwünscht und zu unterlassen ist.

Art. 8 Information und Weiterbildung

¹ Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über die Grundsätze der Stadt Chur bezüglich sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz über das vorliegende Reglement informiert.

² Personen mit Führungsaufgaben werden über die Faktoren informiert, die zu einem von sexuellen Belästigung, Mobbing und Diskriminierung freien Arbeitsumfeld führen. Sie werden mit ihren Pflichten entsprechend den Grundsätzen dieses Reglements vertraut gemacht und auf die Probleme vorbereitet, denen sie begegnen können.

Art. 9 Anspruch auf Beratung und Unterstützung

¹ Alle betroffenen Personen haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch das Personalamt und die Vertrauenspersonen. Die betroffenen Personen können auch eine andere Person ihres Vertrauens beiziehen.

² Beratung und Unterstützung erfolgen möglichst schnell, kostenlos und unter Wahrung strengster Diskretion.

Art. 10 Vertrauenspersonen

¹ Die Vertrauenspersonen werden vom Stadtrat ernannt und gehören je zur Hälfte dem weiblichen und dem männlichen Geschlecht an. Es werden ausschliesslich externe Vertrauenspersonen ernannt, die zudem über eine entsprechende Fachausbildung verfügen. Vertrauenspersonen unterstehen der Schweigepflicht.

² Zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehört es:

- a) die betroffene Person anzuhören;
- b) sie zu beraten und zu unterstützen, allenfalls unter Einbezug externer Fachpersonen;
- c) auf ihren Wunsch hin und in Zusammenarbeit mit ihr Massnahmen durchzuführen, mit dem Zweck, den Belästigungen oder Diskriminierungen ein Ende zu setzen;
- d) sie über die straf-, zivil- und verwaltungsrechtlichen Möglichkeiten zu informieren und ihr die Voraussetzungen dazu sowie die möglichen Konsequenzen aufzuzeigen;
- e) mit der beschuldigten Person und deren Vorgesetzten einen Klärungs- und Vermittlungsversuch durchzuführen.

Art. 11 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.