



Bern, 29.11.2023

---

# **Missbräuchliches Verhalten in Einheiten des Bundes. Schaffung einer unabhängigen nationalen Anlaufstelle**

Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats  
20.4342, WBK-N, vom 19. November 2020

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Ausgangslage</b> .....	<b>3</b>
2.1	Auftrag .....	3
2.2	Bedeutung des Berichts .....	3
2.2.1	Missbräuchliches Verhalten .....	3
2.2.2	Rechtliche Grundlagen .....	4
2.2.3	Bundesnahe Betriebe .....	4
2.2.4	Vom Bund beauftragte Einheiten .....	5
2.3	Aufbau des Berichts .....	5
<b>3</b>	<b>Bestehende Meldeprozesse</b> .....	<b>6</b>
3.1	Verschiedene Arten von Anlaufstellen .....	6
3.2	Aufgaben und Dienstleistungen .....	6
3.3	Kommunikation .....	7
<b>4</b>	<b>Evaluation</b> .....	<b>8</b>
4.1	Evaluation der bestehenden Prozesse .....	8
4.2	Evaluation der Schaffung einer unabhängigen nationalen Anlaufstelle .....	8
<b>5</b>	<b>Fazit</b> .....	<b>9</b>

# 1 Zusammenfassung

Gemäss einer vom Eidgenössischen Personalamt (EPA) in Auftrag gegebenen Umfrage bei den HR-Verantwortlichen der bundesnahen Betriebe nehmen diese Betriebe ihre Verantwortung für den Schutz der persönlichen Integrität ihrer Mitarbeitenden wahr. Auch haben sie dafür Prozesse eingeführt, die auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. Aufgrund der unterschiedlichen Strukturen der bundesnahen Betriebe wäre eine unabhängige nationale Anlaufstelle, der missbräuchliches Verhalten (körperliche, psychische oder sexuelle Gewalt, Mobbing, Machtmissbrauch) am Arbeitsplatz gemeldet werden könnte, nicht in der Lage, ein solch breites Spektrum an geeigneten Lösungen anzubieten, wie dies heute der Fall ist. Ausserdem könnte es zu einer Vervielfachung von Angeboten kommen, was zu Überschneidungen mit den bestehenden betriebsinternen Lösungen sowie zu Unklarheiten bezüglich des Gesamtangebots führen würde. Schliesslich besteht die Gefahr, dass eine unabhängige nationale Anlaufstelle das Prinzip der Arbeitgeberverantwortung schwächen würde. Daher ist der Bundesrat der Ansicht, dass die Schaffung einer unabhängigen nationalen Anlaufstelle für die Meldung von missbräuchlichem Verhalten am Arbeitsplatz kein geeignetes Mittel ist, um Verhaltensweisen innerhalb der bundesnahen Betriebe, die dem Schutz der Persönlichkeit zuwiderlaufen, zu bekämpfen. Es können allerdings verschiedene Massnahmen getroffen werden, um die bestehenden Prozesse zu stärken und zu optimieren.

## 2 Ausgangslage

### 2.1 Auftrag

Am 19. November 2020 wurde das [Postulat 20.4342 WBK-N](#) «Missbräuchliches Verhalten in Einheiten des Bundes. Schaffung einer unabhängigen nationalen Anlaufstelle» eingereicht.

Mit dem Postulat wurde der Bundesrat beauftragt, einen Bericht zur Frage zu verfassen, ob es sinnvoll ist, eine unabhängige nationale Anlaufstelle zu schaffen, der missbräuchliches Verhalten (körperliche, psychische oder sexuelle Gewalt, Mobbing, Machtmissbrauch) in bundesnahen Betrieben oder vom Bund kontrollierten oder beauftragten Einheiten gemeldet werden könnte.

In diesem Bericht geht es darum, zu prüfen, ob die Schaffung einer unabhängigen nationalen Anlaufstelle für die Meldung von missbräuchlichem Verhalten für die bundesnahen Betriebe oder die vom Bund beauftragten Einheiten sinnvoll ist, und Empfehlungen abzugeben. Das Postulat wurde am 1. März 2021 vom Nationalrat angenommen.

### 2.2 Bedeutung des Berichts

In diesem Bericht wird evaluiert, ob die Schaffung einer unabhängigen nationalen Anlaufstelle, der die Angestellten der bundesnahen Betriebe missbräuchliches Verhalten am Arbeitsplatz melden könnten, sinnvoll ist.

#### 2.2.1 Missbräuchliches Verhalten

Als missbräuchliches Verhalten im Sinne dieses Berichts gilt jegliche Form von körperlicher, psychischer oder sexueller Gewalt sowie Mobbing und Machtmissbrauch gegenüber anderen Personen am Arbeitsplatz. Die vom SECO veröffentlichte Broschüre *Mobbing und andere Belästigungen* erklärt, dass es dabei um Verhaltensweisen geht, «die Grenzen

überschreiten und den Selbstwert eines Menschen schädigen»<sup>1</sup>. Diese Verhaltensweisen verletzen die persönliche Integrität.

## 2.2.2 Rechtliche Grundlagen

Die gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers, die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen, ist in Artikel 6 Absatz 1 des Arbeitsgesetzes festgelegt (ArG, SR 822.11). Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzusehen. Die Arbeitsstrukturen müssen so gestaltet werden, dass sich jede angestellte Person respektiert und wertgeschätzt fühlt. Das Diskriminierungsverbot in Artikel 4 des Gleichstellungsgesetzes (GIG; SR 151.1) sowie Artikel 328 des Obligationenrechts (SR 220) auferlegt den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine Fürsorgepflicht gegenüber Opfern von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Demnach sind sie verpflichtet, präventive Massnahmen gegen sexuelle Belästigung zu ergreifen sowie bei konkreten Fällen zu handeln. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Anstalten und bundesnahe Betriebe.

Das Bundespersonalgesetz (BPG; SR 172.220.1) ist für das Personal der Organisationen und Personen des öffentlichen oder privaten Rechts ausserhalb der Bundesverwaltung, die mit Verwaltungsaufgaben betraut werden, grundsätzlich nicht massgebend (Art. 2 Abs. 2 Bst. d BPG). Eine Ausnahme gilt für das Personal der Schweizerischen Bundesbahnen (Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG und Art. 15 Abs. 1 Bundesgesetz über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG; SR 742.31] und Art. 2 Abs. 2 Bst. d BPG); denn als Arbeitgeber nach dem BPG (Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG) haben die Schweizerischen Bundesbahnen gestützt auf Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe g BPG ihr Personal auf zweckmässige, wirtschaftliche und sozial verantwortbare Weise einzusetzen; sie treffen geeignete Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit sowie zur Arbeitssicherheit ihres Personals.

## 2.2.3 Bundesnahe Betriebe

Das Hauptziel dieses Berichts besteht darin, die Situation innerhalb der bundesnahen Betriebe zu untersuchen. Die Internetseite der Eidgenössischen Finanzverwaltung (EFV) enthält eine Gesamtübersicht dieser Betriebe und Anstalten sowie die folgende Definition: «Die gesetzliche Definition jener Unternehmen und Anstalten des Bundes, die der Bundesrat nach den eignerpolitischen Grundsätzen des Corporate Governance-Berichts (37 CG-Leitsätze) steuert, findet sich in Artikel 8 Absatz 5 des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes. Demgemäss fallen all jene Einheiten darunter, die (1) Rechtspersönlichkeit haben, (2) nicht der zentralen Bundesverwaltung angehören, (3) vom Bund kapital- und stimmenmässig beherrscht werden oder durch die Bundesgesetzgebung geschaffen worden sind und (4) mit Verwaltungsaufgaben betraut sind; hinzu kommt der ETH-Bereich, der selbst keine Rechtspersönlichkeit innehat.»<sup>2</sup>

Die 22 bundesnahen Betriebe, auf die sich der Bericht konzentriert, sind die folgenden:

- Die Schweizerische Post
- Swisscom
- Schweizerische Bundesbahnen
- Skyguide
- RUAG MRO Holding AG
- RUAG International Holding AG

<sup>1</sup> Quelle: SECO, Direktion für Arbeit – Arbeitsbedingungen (2014). [Mobbing und andere Belästigungen – Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz \(admin.ch\)](#) [Broschüre].

<sup>2</sup> Quelle: [Unternehmen und Anstalten \(admin.ch\)](#) (abgerufen am 02.09.2022)

- ETH-Bereich
- Schweizerische Exportrisikoversicherung
- Schweizerisches Nationalmuseum
- Schweizerisches Heilmittelinstitut Swissmedic
- Pro Helvetia
- Eidgenössisches Institut für Geistiges Eigentum
- Eidgenössische Revisionsaufsichtsbehörde
- Eidgenössisches Institut für Metrologie
- Schweizerisches Institut für Rechtsvergleichung
- Eidgenössische Finanzmarktaufsicht
- Swiss Investment Fund for Emerging Markets
- Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung
- Identitas
- Innosuisse
- Eidgenössisches Nuklearsicherheitsinspektorat
- Schweizerische Trassenvergabestelle

## 2.2.4 Vom Bund beauftragte Einheiten

Der Begriff der vom Bund beauftragten Einheiten kann zahlreiche Erscheinungsformen annehmen. Verwaltungsaufgaben können verschiedenen Einheiten anvertraut werden (zum Beispiel öffentlich-rechtlichen Anstalten und Stiftungen, spezialrechtlichen Aktiengesellschaften, öffentlich-rechtlichen Genossenschaften, Dienstleistern mit Monopolcharakter, Privatpersonen, die mit Verwaltungsaufgaben beauftragt sind, oder privatrechtlichen Stiftungen) und verschiedene Formen annehmen (zum Beispiel Übertragung von Aufgaben per Gesetz, Konzession, Dienstleistungsauftrag, Akkreditierung oder Zertifizierung).

In Anhang 1 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung (RVOV; SR 172.010.1) ist ein Teil der Einheiten genannt, die Verwaltungsaufgaben für den Bund erledigen. Die EFV verfügt nicht über eine Gesamtübersicht der vom Bund beauftragten Einheiten. Es ist jedoch möglich, in der Datenbank der Bundessubventionen<sup>3</sup> weitere Angaben zu diesen Einheiten zu finden. Beispielsweise werden an Betriebe ausserhalb der Bundesverwaltung, die ihnen vom Bund vorgegebene oder übertragene Aufgaben erledigen, Leistungen (Abgeltungen) entrichtet. Diese Datenbank enthält detaillierte Angaben zu ungefähr 494 Subventionen des Bundes.<sup>4</sup>

Aus den oben ausgeführten Gründen werden die vom Bund beauftragten Einheiten in diesem Bericht nicht berücksichtigt.

## 2.3 Aufbau des Berichts

Das EPA hat das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG damit beauftragt, bei 22 bundesnahen Betrieben eine Umfrage durchzuführen. Die HR-Verantwortlichen dieser Betriebe wurden gebeten, Informationen zur aktuellen Situation in ihren jeweiligen Betrieben zu liefern und die bestehenden Meldeprozesse zu beurteilen sowie eine Einschätzung bezüglich der Schaffung einer unabhängigen nationalen Anlaufstelle abzugeben. Der vorliegende Bericht wurde auf der Grundlage der erhaltenen Antworten verfasst. In Kapitel 3 werden die bestehenden Meldeprozesse dargelegt. Kapitel 4 enthält die Beurteilung der bestehenden Prozesse sowie die Einschätzung bezüglich der Schaffung einer unabhängigen nationalen Anlaufstelle.

<sup>3</sup> Link: [https://www.efv.admin.ch/efv/de/home/themen/finanzpolitik\\_grundlagen/subv\\_subvueberpruef/db\\_bundessubv.html](https://www.efv.admin.ch/efv/de/home/themen/finanzpolitik_grundlagen/subv_subvueberpruef/db_bundessubv.html)

<sup>4</sup> Aktualisierungsdatum 09.05.2023

### 3 Bestehende Meldeprozesse

Gemäss den Ergebnissen der von der BASS AG im Auftrag des EPA durchgeführten Studie verfügen 20 Einheiten des Bundes, die den Fragebogen ausgefüllt haben, über eine Anlaufstelle für ihr Personal.<sup>5</sup>

#### 3.1 Verschiedene Arten von Anlaufstellen

Innerhalb der bundesnahen Betriebe gibt es verschiedene Arten von Anlaufstellen. Einige von ihnen haben für ihr Personal Anlaufstellen auf nationaler Ebene eingerichtet, andere auf der Ebene der Einheiten (z. B. regional oder lokal) und wieder andere haben Anlaufstellen in einer anderen Form eingerichtet. Die grosse Mehrheit der bundesnahen Betriebe verfügt über mindestens eine Anlaufstelle auf nationaler Ebene. Von diesen Betrieben bieten einige eine Kombination aus internen und externen Anlaufstellen an. Eine Minderheit der befragten Betriebe verfügt entweder über interne oder über externe Anlaufstellen.

Verschiedene Arten von internen Anlaufstellen auf nationaler Ebene sind für das gesamte Personal der bundesnahen Betriebe zugänglich. Einige Beispiele davon sind nachfolgend aufgelistet:

- HR und/oder direkter Kontakt zu den Vorgesetzten und zur Direktion
- Sozialberatungsstelle
- Interne Vertrauenspersonen und -stellen
- Whistleblowing-Stelle, Care-Management-Stelle
- Personalkommission, Schlichtungskommission
- Rechts- und/oder Compliancebereich
- Critical Incident Stress Management

Im Rahmen der Umfrage nannten die bundesnahen Betriebe Beispiele externer Stellen auf nationaler Ebene, an die sich ihr gesamtes Personal richten kann. Dies sind unter anderem:

- Sozialpartner
- Whistleblowing-Stellen
- Fachstellen
- Beratungsstellen für Mobbing oder für Opferhilfe
- Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung PSB

Es ist zu erwähnen, dass die PSB ihre Dienste den Angestellten der Bundesverwaltung kostenlos anbietet. Gegen Verrechnung bietet sie ihre Dienstleistungen auch kleineren dezentralen Verwaltungseinheiten an. Die Mitarbeitenden der PSB sind qualifizierte Fachleute, die neutral arbeiten und dem Amtsgeheimnis unterstehen. Die PSB stellt die Entgegennahme, die Triage und die Weiterleitung der Meldungen sicher. Nebst der Beratung und Information von betroffenen Personen kann sie, sofern es gewünscht wird, diese während des gesamten Prozesses begleiten. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die PSB zu kontaktieren, auch anonym.

#### 3.2 Aufgaben und Dienstleistungen

Aufgrund der verschiedenen Lösungen und Kombinationen von Anlaufstellen innerhalb der einzelnen bundesnahen Betriebe unterscheiden sich die Verantwortlichkeiten und Aufgaben im Zusammenhang mit missbräuchlichem Verhalten am Arbeitsplatz von Organisation zu

---

<sup>5</sup> Von den kontaktierten bundesnahen Betrieben haben Innosuisse und der Swiss Investment Fund for Emerging Markets nicht geantwortet.

Organisation. Die verschiedenen Aufgaben und Dienstleistungen in diesem Bereich sind folgende:

- Entgegennahme, Bearbeitung und Triage der Meldungen
- Beratung und Information zu Rechten und Pflichten
- Begleitung betroffener Personen
- Durchführung von Untersuchungen und Auferlegung von Disziplinarmaßnahmen
- Prävention, Sensibilisierung und Schulung

Die bundesnahen Betriebe erwähnen verschiedene Arten, wie sie betroffene Personen schützen. Einige Einheiten haben zum Beispiel anonyme Meldeplattformen eingerichtet. Die Gewährleistung der Vertraulichkeit oder die Geheimhaltungspflicht der verantwortlichen oder in den Prozess involvierten Personen wird oft als Schutzmassnahme im Falle einer Meldung angegeben.

In den meisten Fällen sind die Vorgesetzten oder die HR-Verantwortlichen die ersten Ansprechpersonen für die Entgegennahme der Meldungen. Einige Betriebe haben interne Sozialberatungsstellen eingerichtet oder anonyme digitale Meldeplattformen geschaffen, um Informationen zu sammeln und sie an die zuständigen Fachstellen weiterzuleiten. Zudem verfügen auch zahlreiche Betriebe über eine Whistleblowing-Stelle.

Im Anschluss an ein Beratungs-, Informations- oder Mediationsgespräch kann sich eine Untersuchung als notwendig erweisen. Diese wird im Allgemeinen intern vom Personal der Fachbereiche (z. B. Compliance, Recht oder HR) durchgeführt. Einige Betriebe greifen auf externe Mediations- oder Untersuchungsstellen zurück. Und schliesslich hat die Umfrage ergeben, dass in befragten Betrieben die Direktion, die Vorgesetzten, die HR oder die Compliance-Stelle Disziplinarmaßnahmen verhängen können, wenn ein Fehlverhalten festgestellt wurde.

Die Umfrage bei den bundesnahen Betrieben zeigt, dass die Rollen der verschiedenen Anlaufstellen klar definiert sind und dass die Dienstleistungen ihre Zwecke erfüllen.

Hingegen war es trotz der Umfrage nicht möglich zu evaluieren, wie professionell die bestehenden Anlaufstellen vorgehen, oder festzustellen, wie gut die internen Prozesse tatsächlich funktionieren.

### **3.3 Kommunikation**

Das Thema wird im Rahmen von Personalbefragungen häufig behandelt. Mehrere bundesnahe Betriebe befragen ihre Angestellten zu deren Erfahrungen mit missbräuchlichem Verhalten am Arbeitsplatz. Bei gewissen Betrieben erhalten die Einheiten, welche als «kritisch» identifiziert wurden, anschliessend eine spezielle Schulung. Eine regelmässige Analyse des Prozesses beim Umgang mit Konflikten, mithilfe derer Präventionsmassnahmen festgelegt werden können, wird ebenfalls als Massnahme erwähnt.

Die Kommunikation zu diesem Thema erfolgt in den bundesnahen Betrieben vor allem via Internet/Intranet, über die Informationen für neue Mitarbeitende, über Broschüren etc. Weitere Kommunikationsmassnahmen, die gelegentlich durchgeführt werden, sind Schulungen und Workshops für Vorgesetzte und Führungskräfte, allgemeine und/oder spezifische Informationsveranstaltungen sowie Informationssequenzen durch Vorgesetzte oder Themenbotschafterinnen/Themenbotschafter.

## 4 Evaluation

Bei der von der BASS AG durchgeführten Studie wurden die HR-Verantwortlichen der bundesnahen Betriebe gebeten, die bestehenden Prozesse ihres Betriebs zu beurteilen sowie eine Einschätzung bezüglich der Schaffung einer unabhängigen nationalen Anlaufstelle abzugeben.

### 4.1 Evaluation der bestehenden Prozesse

Gemäss einigen Befragten bei den bundesnahen Betrieben liegen die Stärken der aktuell vorhandenen Prozesse in der Vielfalt des internen und externen Angebots, insbesondere in den Anlaufstellen, welche an die verschiedenen Ansprüche und Strukturen der einzelnen Betriebe angepasst sind, in den klar geregelten und zuverlässig funktionierenden Prozessen, im einfachen Zugang, in der garantierten Anonymität und Unabhängigkeit, im Engagement der Direktion sowie in der guten Unternehmens- und Führungskultur.

Die von einigen Betrieben angegebenen Schwächen der Prozesse liegen darin, dass die Anlaufstellen nicht immer bekannt sind und dass der Zugang zum vorhandenen Angebot und dessen Nutzung nicht unbedingt überall identisch und für alle geeignet sind.

Da die bundesnahen Betriebe unterschiedliche Strukturen und somit ein breites Spektrum an Lösungen aufweisen, werden gewisse Elemente der Meldeprozesse, die bei einigen Betrieben als Stärken gelten, von anderen als Schwächen wahrgenommen.

Was sicherlich zu einer Verbesserung beitragen könnte, wäre eine stärkere Sensibilisierung. Dies könnte über mehr Schulungen und eine höhere Sichtbarkeit des Themas und der vorhandenen Anlaufstellen erreicht werden.

### 4.2 Evaluation der Schaffung einer unabhängigen nationalen Anlaufstelle

Die bundesnahen Betriebe legen die Verantwortlichkeiten und Aufgaben, die mit der Prävention von und dem Umgang mit missbräuchlichem Verhalten am Arbeitsplatz zu tun haben, je nach den angebotenen Lösungen und den vorhandenen Kombinationen von Dienstleistungen differenziert fest. Die Entgegennahme und Triage der Meldungen sowie die Beratungs-, Begleitungs- und Untersuchungsleistungen sind den Bedürfnissen und Strukturen der einzelnen bundesnahen Betriebe angepasst. Die Betriebe sehen die Stärken ihrer bereits bestehenden Prozesse ebenfalls in der Vielfalt ihres Angebots sowie in der Zuverlässigkeit und der klaren Regelung der Prozesse. Eine unabhängige nationale Anlaufstelle könnte das differenzierte Angebot an eingerichteten Anlaufstellen nicht sinnvoll ergänzen und würde hinsichtlich der in den Betrieben bereits vorhandenen Anlaufstellen somit keinen Mehrwert bringen.

Bei der Schaffung einer unabhängigen nationalen Anlaufstelle besteht das Risiko, dass die Schwierigkeiten bei der Anwendung des Grundsatzes der Verantwortung des Arbeitgebers zunehmen. Es könnte dazu kommen, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Verantwortung für den Schutz der persönlichen Integrität ihrer Angestellten an diese Stelle abgeben. Das könnte wiederum dazu führen, dass bestimmte Betriebe keine an ihren Kontext angepassten Prozesse mehr anbieten und ihre gesetzliche und ethische Verantwortung weniger wahrnehmen.

Die grösste Sorge der bundesnahen Betriebe betrifft die Distanz zwischen den Betrieben und der unabhängigen nationalen Anlaufstelle. Bei einer zu grossen Distanz wäre eine solche



Anlaufstelle nicht mehr in der Lage, die spezifische Situation des jeweiligen Betriebs zu erfassen. Das würde die Möglichkeiten der Betriebe einschränken, über die Umsetzung der erforderlichen Massnahmen zu entscheiden und die Überprüfung dieser Massnahmen sicherzustellen. Zudem wäre es wahrscheinlich, dass aufgrund dieser grossen Distanz zu viel Zeit vergeht und die Angestellten die unabhängige Anlaufstelle nicht in Anspruch nehmen.

Insgesamt wird befunden, dass es bereits gute Anlaufstellen gibt und dass eine unabhängige nationale Anlaufstelle zu Überschneidungen mit den bestehenden Stellen führen würde, wodurch das Gesamtangebot für die betroffenen Personen undurchsichtiger würde.

Darüber hinaus konnte im Bericht «Ausgewählte Ergebnisse der Europäischen Unternehmensbefragung über neue und aufkommende Risiken 2019»<sup>6</sup>, der auf der Europäischen Unternehmensbefragung über neue und aufkommende Risiken (ESENER) 2019 basiert, in der Schweiz ein Anstieg der Anzahl Unternehmen beobachtet werden, die an ihren jeweiligen Kontext angepasste Massnahmen ergreifen, um psychosoziale Risikofaktoren am Arbeitsplatz einzudämmen.

## 5 Fazit

Es ist wichtig, dass sich die bundesnahen Betriebe ihrer Verantwortung bezüglich der Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden bewusst sind und dass ihre Prozesse und Massnahmen zur Meldung von missbräuchlichem Verhalten am Arbeitsplatz zuverlässig und geregelt sind.

Die bundesnahen Betriebe wenden den Grundsatz der Verantwortung des Arbeitgebers an und bieten verschiedene an ihre jeweiligen Strukturen und Bedürfnisse angepasste Mittel zur Meldung von missbräuchlichem Verhalten am Arbeitsplatz an. Es wurden Prozesse eingeführt, und es bestehen Vorschriften.

Eine unabhängige nationale Anlaufstelle könnte kein den Bedürfnissen aller bundesnahen Betriebe angepasstes breites Spektrum an Lösungen anbieten. Die Schaffung einer solchen Stelle würde zu einer Vervielfachung der Anlaufstellen und damit zu Überschneidungen mit bereits bestehenden Lösungen führen. Dies würde Unklarheiten bei den betroffenen Personen schaffen. Die Distanz zwischen den Betrieben und der unabhängigen nationalen Anlaufstelle könnte zur Folge haben, dass es zu lange dauert, bis das Personal sich an ebendiese Anlaufstelle wendet. Ausserdem könnte es durch die Schaffung einer unabhängigen nationalen Anlaufstelle dazu kommen, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Verantwortung für den Schutz der persönlichen Integrität ihrer Angestellten an diese Stelle abgeben. Dies könnte dazu führen, dass bundesnahe Betriebe keine Prozesse (mehr) anbieten, die auf ihren jeweiligen Kontext zugeschnitten sind.

Der Bundesrat ist daher der Meinung, dass die Schaffung einer unabhängigen nationalen Anlaufstelle nicht zur Lösung allfälliger Probleme beitragen oder allfällige Lücken im Umgang mit Fällen von missbräuchlichem Verhalten am Arbeitsplatz innerhalb der bundesnahen Betriebe füllen würde.

Hingegen ruft der Bundesrat, gestützt auf die Ergebnisse der durchgeführten Umfrage, die bundesnahen Betriebe dazu auf, die bestehenden Prozesse zu stärken und zu optimieren, indem sie konkrete Massnahmen ergreifen, z. B. regelmässige Umfragen bei ihrem Personal, um kritische Punkte innerhalb der bestehenden Prozesse ausfindig zu machen, gezielte und regelmässige Kommunikationsmassnahmen zu ihren Anlaufstellen,

<sup>6</sup> R. Krieger, M. Arial, [Ausgewählte Ergebnisse der Europäischen Unternehmensbefragung über neue und aufkommende Risiken 2019 \(admin.ch\)](#) (Bericht veröffentlicht von SECO, Direktion für Arbeit – Arbeitsbedingungen (2021). [Bericht]

Sensibilisierung ihrer Mitarbeitenden und Entwicklung von Schulungsprogrammen für ihre Führungskräfte. Auf diese Weise wäre das Personal besser über akzeptables und inakzeptables Verhalten am Arbeitsplatz informiert. All diese Massnahmen sollen die Evaluation und – wenn nötig die Anpassung – der Prozesse gewährleisten und ein hohes Mass an Professionalität bei der Handhabung von missbräuchlichem Verhalten am Arbeitsplatz sicherstellen.