

## **Merkblatt zum Reglement**

### **“Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz”**

Sexuelle Belästigung ist eine besonders perfide Form der Diskriminierung. Sie kann sich in unterschiedlichen Formen manifestieren, sowohl einmalig und explizit als auch wiederholt in subtilen Formen, die verdeckt und über längere Zeit geschehen.

Bei Verdacht auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz muss reagiert werden. Wichtig hierbei ist, dass nicht unkoordiniert interveniert wird. Es gilt vorerst das Prinzip der Unschuldsvermutung zu berücksichtigen. Auf jeden Fall ist das Verhalten der betroffenen Mitarbeitenden aufmerksam zu beobachten.

Leitfäden, Betriebsordnungen, Verhaltenskodizes oder Reglemente zum Schutz vor Belästigungen sind sinnvolle Mittel, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz betriebsintern vorzubeugen. Reglemente informieren Mitarbeitende nicht nur über ihre Rechte und Pflichten, sie haben auch sensibilisierende und vorbeugende Wirkung. In ausdifferenzierten Reglementen sollten die Sanktionsmassnahmen bei Regelverstössen genauso wie die zuständigen Verantwortlichkeiten und Anlaufstellen geregelt sein. Damit beweist ein Unternehmen, dass es professionell auf den Krisenfall vorbereitet sein will.

#### **Gesetzliche Bestimmungen**

Arbeitgeber/innen sind gemäss Obligationenrecht verpflichtet, die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Arbeitgeber/innen müssen insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen (Art. 328 Abs. 1 OR).

Unternehmen obliegt nicht nur die Pflicht, gegen Belästigende vorzugehen, sondern auch präventive Massnahmen zur Verhinderung zu ergreifen. Unterlassen sie dies und klagen Betroffene auf eine Entschädigung, kann dies die Unternehmen teuer zu stehen kommen. Die Unternehmensführung ist dazu angehalten, die Mitarbeitenden darüber zu informieren, dass sexuelle Belästigung in keiner Form geduldet wird. Mitarbeitende müssen wissen, wie sie sich gegen sexuelle Belästigungen wehren können.

Das Gleichstellungsgesetz (Art. 4 GlG) definiert jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder anderes Verhalten, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit beeinträchtigt, als diskriminierend.

Bei Verdacht auf Nichteinhaltung dieser gesetzlichen Bestimmungen sind die Mitarbeitenden angehalten, die Unternehmensführung umgehend zu informieren. Für Betroffene besteht grundsätzlich die Möglichkeit, sich direkt an eine Schlichtungsstelle, an das zuständige Arbeitsinspektorat oder an das Gericht zu wenden. Nach Möglichkeit ist jedoch immer zuerst der interne Lösungsweg anzustreben, insbesondere wenn ein betriebseigenes Reglement zum Schutz der sexuellen Integrität besteht.

## Definition sexueller Belästigung

Als **sexuelle Belästigung** gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person als unerwünscht oder unangenehm empfunden wird.

Bei sexueller Belästigung handelt es sich um eine Missachtung persönlicher Grenzen, häufig geschieht dies durch die respektlose Machtausübung seitens der Täterschaft. Es wird im Zusammenhang mit sexueller Belästigung deshalb auch von psychischen und/oder körperlichen Formen der Gewalt gesprochen. Sexuelle Belästigungen können nicht nur von Mitarbeitenden des eigenen Betriebs ausgehen. Oft wird nicht berücksichtigt, dass sexuelle Belästigungen auch von Kunden oder Mitarbeitenden von Partnerunternehmen ausgehen können und dass die Belästigungen an verschiedenen Orten stattfinden können (beispielsweise auch in der Mittagspause, im Lift oder während des Betriebsausflugs). Anders als beim Mobbing spielen Dauer und Häufigkeit bei sexueller Belästigung keine Rolle.

Sowohl Frauen als auch Männer können von sexueller Belästigung betroffen sein. Alleinstehende Frauen zwischen 25 und 35 Jahren in ungesicherter beruflicher Position, insbesondere in Ausbildungssituationen, werden überproportional häufig Opfer von sexueller Belästigung.

In der Schweiz fühlen sich rund 2.4% der Frauen und 0.2% der Männer sexuell belästigt an ihrem Arbeitsplatz; wobei der Anteil derjenigen, die von „potenziell“ belästigendem Verhalten betroffen sind, deutlich höher liegt (10.3% der Frauen und 3.5% der Männer). Die Dunkelziffer ist nach wie vor hoch, weil viele Betroffene von sexueller Gewalt sich selbst die (Mit-)Schuld zuschieben.

## Vorgehen im Fall einer Belästigung

Belästigendes Verhalten muss nicht geduldet werden. Einer belästigenden Person soll klar kommuniziert werden, dass sie zu weit gegangen ist und dass ihr Verhalten als Belästigung empfunden wird.

Alle Mitarbeitenden, die Belästigungen gegenüber Dritten bemerken, sind dazu aufgefordert, Opfer von Belästigungen auf ihre Beobachtungen anzusprechen und Hilfe anzubieten. Opfer sollen darin unterstützt werden, wie sie sich gegen die sexuelle Belästigung wehren können.

## Pflichten der Vorgesetzten

Wenn sich eine mitarbeitende Person belästigt fühlt, muss ihre Beschwerde von Vorgesetzten unbedingt ernst genommen werden. Die betroffene Person ist in dieser Situation auf eine unvoreingenommene ZuhörerIn oder einen unvoreingenommenen Zuhörer angewiesen. In einem vertraulichen Gespräch mit dem Opfer ist eine einvernehmliche interne Lösung anzustreben und es sind zweckmässige Massnahmen zu ergreifen. Auf jeden Fall ist dafür zu sorgen, dass die Person, der die Belästigungen angelastet werden, nicht mehr alleine in Kontakt mit der betroffenen Person treten kann.

Es gehört zur Pflicht der Vorgesetzten, die Mitarbeitenden in ihrem Zuständigkeitsgebiet auf die Verhaltensgrundsätze hinzuweisen und gegebenenfalls korrigierend einzugreifen. Vorgesetzte müssen sich bewusst sein, dass Lernende und Mitarbeitende, die in einem hierarchischen Abhängigkeitsverhältnis stehen, eines besonderen Schutzes bedürfen.

Falls eine betriebsinterne Regelung im Umgang mit Beschwerden besteht (ein formelles Beschwerdeverfahren), sind Vorgesetzte aufgefordert, betroffene Personen auf diese Möglichkeit hinzuweisen. Vorgesetzten wird überdies empfohlen, betroffene Mitarbeitende auf externe Hilfsangebote aufmerksam zu machen.

## **Vertrauensperson im Betrieb**

In vielen mittleren und grösseren Betrieben wird mindestens eine weibliche und eine männliche Vertrauensperson aus der Mitarbeiterschaft als Ansprechperson bei sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz bezeichnet. Diese Vertrauenspersonen müssen die erforderlichen Qualifikationen im Bereich der Prävention von sexueller Belästigung mitbringen und sollten von den Mitarbeitenden als integriert und unabhängig wahrgenommen werden.

Je nach Organisation eines Unternehmens kann die Wahl der Vertrauenspersonen der Personalkommission delegiert werden. Üblicherweise werden die ausgewählten Vertrauenspersonen der Unternehmensführung zur Bestätigung vorgeschlagen.

Eine Vertrauensperson berät und unterstützt die betroffene Mitarbeiterin bzw. den betroffenen Mitarbeiter. Sie klärt im Gespräch mögliche Handlungsmöglichkeiten ab und unternimmt im Einverständnis mit der belästigten Person die geeigneten Schritte, um den Belästigungen ein Ende zu setzen. Alle Informationen, die der Vertrauensperson zugetragen werden, behandelt diese vertraulich, auch gegenüber der Unternehmensführung.

Die Vertrauensperson informiert die belästigte Person über die rechtlichen Möglichkeiten und insbesondere über das formelle Beschwerdeverfahren vor der Beschwerdekommision. Die Vertrauensperson ist befugt, in Absprache mit dem Opfer ein formelles Beschwerdeverfahren einzufordern, falls ein solches betrieblich geregelt ist.

Vertrauenspersonen sind aufgefordert, das Ausbildungsangebot zur Prävention und Intervention bei sexueller Belästigung zu nutzen.

## **Grundlagen für ein formelles Beschwerdeverfahren**

In mittleren und grösseren Betrieben ist häufig ein betriebsinternes Verfahren zur Konfliktbewältigung geregelt. Ein solches wird in der Regel durch eine Beschwerde ausgelöst. Ziel eines formellen Beschwerdeverfahrens ist es, Konflikte durch eine unabhängige Instanz innerhalb des Betriebs zu lösen. Als unabhängige Instanz fungiert die Beschwerdekommision.

## **Beschwerdekommision**

In vielen Fällen wird eine Beschwerdekommision erst beim Auftreten einer Beschwerde einberufen.

Verlangt ein/e sexuell belästigte/r Mitarbeiter/in, ein/e Vorgesetzte/r oder eine Vertrauensperson ein formelles Beschwerdeverfahren, so wird eine paritätische Beschwerdekommision einberufen. Diese besteht üblicherweise aus mindestens drei Personen:

- a) einer/einem Arbeitnehmervorteiler/in
- b) einer/einem Arbeitgebervertreiler/in und
- c) einer neutralen Fachperson

Die Unternehmensführung bezeichnet die/den Arbeitgebervertreiler/in; die Personalkommision bestimmt die/den Arbeitnehmervorteiler/in. Die Betriebsleitung und die Personalkommision einigen sich gemeinsam auf eine neutrale Fachperson als drittes Mitglied der Beschwerdekommision.

Die Beschwerdekommision besteht aus weiblichen und männlichen Vertretern. Die Beschwerdekommision konstituiert sich selbst.

Die Beschwerdekommision führt auf Beschwerde hin die interne Untersuchung durch, informiert die Unternehmensführung über die Beurteilung des Sachverhalts und beantragt die ihr

angebracht erscheinenden Massnahmen und Sanktionen. Die Beschwerdekommision kann bei der Unternehmensführung einen Antrag auf Freistellung der beschuldigten Person während der Dauer des Beschwerdeverfahrens stellen.

Die Zusammensetzung und Funktion der Beschwerdekommision muss innerhalb des Betriebs reglementarisch festgehalten sein, genauso wie das Vorgehen bei einer Beschwerde. Im Folgenden wird dargestellt, wie der Ablauf eines Beschwerdeverfahrens bei sexueller Belästigung geregelt sein kann.

## **Beschwerdeverfahren (Muster-Reglement)**

### *1. Einleitung*

Beschwerden sind einer Vertrauensperson oder einem Mitglied der Kommission (sofern die Beschwerdekommision ständig vorhanden ist) einzureichen. Die/der Vorsitzende beruft unverzüglich eine Sitzung ein, in welcher der konkrete Verfahrensablauf festgelegt wird.

Die/der Vorsitzende setzt umgehend die beschuldigte Person, die direkten Vorgesetzten der beschuldigten und der Beschwerde führenden Person sowie die Unternehmensführung von der Beschwerdeerhebung in Kenntnis.

Die Beschwerdekommision und alle informierten Personen sind gegenüber Dritten zur Verschwiegenheit verpflichtet.

### *2. Durchführung*

Die Kommission unternimmt angemessene Massnahmen zur objektiven Informationsbeschaffung, diese enthalten zwingend

- a) Befragung der betroffenen Person
- b) Befragung der beschuldigten Person
- c) Befragung allfälliger Zeuginnen und Zeugen sowie der involvierten Vertrauensperson
- d) Sicherstellen von Beweismaterial und Führen eines Protokolls über die Befragungen und die Untersuchung

Die Beschwerdekommision entscheidet aufgrund der eingeholten Informationen rasch (in der Regel innerhalb einer Woche), ob das formelle Verfahren weitergeführt oder infolge nichtiger Beschwerdegründe eingestellt wird.

Im Falle einer Einstellung des Verfahrens verfasst die Beschwerdekommision eine schriftliche Begründung des Nichtigkeitsentscheids.

Wird das Verfahren weitergeführt, verfasst die Beschwerdekommision einen Untersuchungsbericht.

Während der Dauer des innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens und bis sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens gilt der Kündigungsschutz für die beschwerdeführende Partei, sofern die Beschwerde nicht missbräuchlich erfolgte. Die Unternehmensführung schützt alle am Beschwerdeverfahren involvierten Personen vor Benachteiligungen oder Vergeltungsmassnahmen.

### 3. *Entscheid*

Das Verfahren ist schnellstmöglich, d.h. in der Regel innerhalb von vier Wochen, durchzuführen. Anschliessend unterbreitet die Kommission den Untersuchungsbericht mit dem Resultat der Untersuchung und ihren Anträgen der Unternehmensführung. Diese trifft nach Rücksprache mit der Kommission ihre Entscheidung und informiert alle involvierten Parteien. Beide Parteien haben ein Recht auf Akteneinsicht und ein Recht auf Rekurs. Als Rekursinstanz wird die kantonale Schlichtungsstelle angerufen.

Kann die Unternehmensführung betriebsintern keine Lösung finden, wird eine externe Fachstelle beigezogen.

### **Weitere Informationen und Reglemente**

Eine Auswahl von Reglementen und Merkblättern zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist abrufbar auf der Webseite des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann:

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch) à Themen à Gleichstellung im Erwerbsleben à Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz à Prävention am Arbeitsplatz à Prävention im Unternehmen à Untertitel „Reglement als Basis“

Direkter Link: <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00074/00209/index.html?lang=de>

Zürich, im Januar 2011