



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Was gehört in ein Reglement gegen sexuelle Belästigung?

Ein Reglement dient dazu, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen. Es soll Vorfälle verhindern helfen. Kommt es dennoch zu einer sexuellen Belästigung, ist das weitere Vorgehen für alle Beteiligten klar: Betroffene wissen, wo sie Unterstützung finden und Beschwerde einreichen können. Belästigende Personen sehen, mit welchen Sanktionen sie für ihr unerwünschtes Verhalten rechnen müssen. Auch präventive Massnahmen – wie die periodische Information und Schulung von Vorgesetzten und Mitarbeitenden – können Teil eines Reglements sein.

Ein wirksames Reglement weist folgenden Inhalt auf:

1. Grundsatzerklärung

In einer Grundsatzerklärung hält die Unternehmensleitung fest, dass sexuelle Belästigung in ihrem Betrieb nicht geduldet wird, dass Betroffene Unterstützung erhalten und gegen belästigende Personen Sanktionen ergriffen werden.

2 Definition

Sexuelle Belästigung ist kein leichtes Vergehen. Es ist eine Verletzung der persönlichen Integrität einer Person, die für die Betroffenen und das Unternehmen schwer wiegende Folgen nach sich zieht. Sie muss dementsprechend definiert werden. Beispiele finden sich im Gleichstellungsgesetz, in der Literatur und in den Modellreglementen.

3. Geltungsbereich des Reglements

Grundsätzlich gilt ein Reglement für alle Mitarbeitenden eines Unternehmens.

Durch das Gleichstellungsgesetz ist ein Unternehmen verpflichtet, seine Mitarbeitenden auch vor sexueller Belästigung durch Aussenstehende (KundInnen, LieferantInnen, PatientInnen etc.) zu schützen. Aussenstehenden muss klar sein, dass das Unternehmen sexuelle Belästigung nicht toleriert, und dass solche Handlungen jede weitere Zusammenarbeit gefährden. Im Reglement sind entsprechende Schutzbestimmungen vorzusehen.

In gewissen Fällen macht es Sinn, den Geltungsbereich des Reglements auf weitere Personengruppen auszudehnen – auch wenn das Gleichstellungsgesetz dazu nicht verpflichtet. So kann eine Bildungsinstitution in ihrem Reglement auch Auszubildende/Studierende berücksichtigen oder eine soziale Institution kann Bestimmungen für den Umgang ihrer Mitarbeitenden mit den KlientInnen/PatientInnen vorsehen.

4. Gesetzliche Bestimmungen

Ein Reglement enthält einen Verweis auf die geltenden Bestimmungen des Schweizer Rechts. Es weist auf die zuständigen externen Instanzen ([Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz](#), [Arbeitsinspektorate](#), Gerichte) hin, an die sich Betroffene direkt – also ohne betriebsinterne Beschwerde – wenden können.

5. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses haben die Mitarbeitenden Rechte und Pflichten, auch bezüglich sexueller Belästigung. Im Reglement sollte z.B. fest gehalten werden, dass alle Angestellten das Recht auf Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung, insbesondere vor sexueller Belästigung haben. Sie haben aber auch die Pflicht, sich gegenüber KollegInnen, abhängigen Personen (Auszubildenden, PatientInnen, KlientInnen etc.) sowie externen Personen (KundInnen etc.) so zu verhalten, dass individuelle Unterschiede und die persönliche Integrität einer jeden Person respektiert werden. Den Mitarbeitenden soll bewusst sein, dass das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen (z.B. von SchülerInnen und Lehrlingen, PatientInnen etc.) oder das Ausnutzen einer Notlage strafrechtlich verfolgt werden können (Art. 188, Art. 192, Art. 193 StGB). Für solche Vergehen sind seitens des Unternehmens Sanktionen vorzusehen.

6. Internes Beschwerdeverfahren

Das interne Beschwerdeverfahren regelt, an wen sich Betroffene innerhalb des Unternehmens wenden können, um einer sexuellen Belästigung ein Ende zu setzen. Im Reglement wird ein informelles und ein formelles Verfahren festgelegt.

6.1. Das informelle Verfahren

Das informelle Verfahren bestimmt, an wen sich eine betroffene Person in einem ersten Schritt wenden kann. Die Vertrauensperson informiert und berät die betroffene Person und klärt mit ihr, welches Vorgehen im konkreten Fall sinnvoll ist, um die Belästigung zu stoppen.

Die Beratung ist vertraulich. Ohne Einwilligung der betroffenen Person unternimmt die Vertrauensperson keine weiteren Schritte und informiert auch die Unternehmensleitung nicht über den Vorfall. Ziel des informellen Verfahrens ist der Versuch einer einvernehmlichen Konfliktlösung.

6.2. Das formelle Verfahren

In den meisten Fällen sexueller Belästigung kann der Konflikt nicht einvernehmlich gelöst werden.

Daher ist es wichtig, in einem Reglement ein formelles Untersuchungsverfahren zur Klärung der Tatsachen und Verantwortlichkeiten und zur Festsetzung von Sanktionen vorzusehen.

Grundlage für ein formelles Verfahren ist eine Beschwerde. Die Unternehmensleitung leitet daraufhin eine offizielle Untersuchung ein. In der Untersuchungsphase werden möglichst rasch die beteiligten Parteien und allfällige ZeugInnen angehört. Dann wird ein Bericht zuhanden der Unternehmensleitung verfasst und es werden Empfehlungen für die Lösung des Konflikts abgegeben.

Das informelle Verfahren ist keine Bedingung für das formelle Verfahren. Eine betroffene Person kann auch direkt eine Beschwerde einreichen.

7. Auswahl und Kompetenzen der Beschwerdeinstanzen

Im Reglement werden die für das informelle und formelle Beschwerdeverfahren zuständigen Ansprechstellen bezeichnet und ihre Kompetenzen festgelegt.

Diese Personen oder Personengruppen können Mitarbeitende aus dem Unternehmen selbst sein.

Voraussetzung ist, dass sie über die nötige fachliche Qualifikation und entsprechende Ressourcen verfügen. Unternehmen können aber auch die Dienste externer Stellen ([Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz](#), [Arbeitsinspektorate](#)) in Anspruch nehmen oder Mandate an externe BeraterInnen mit besonderen Fachkenntnissen vergeben.

8. Rechte der Parteien

Beide Parteien – die betroffene und die angeschuldigte Person – müssen im formellen Verfahren über dieselben Rechte verfügen. Das Reglement räumt ihnen ein Recht auf Akteneinsicht, die Möglichkeit,

sich von einer Person ihrer Wahl begleiten zu lassen sowie ein Rekursrecht ein.

Das Reglement soll festhalten, dass die Unternehmensleitung dafür besorgt ist, alle in ein Verfahren involvierten Personen während und nach einem Verfahren vor Benachteiligungen und Vergeltungsmassnahmen zu schützen.

9. Sanktionen und Wiedergutmachung

Auf Grund des Untersuchungsberichts fällt die Unternehmensleitung einen Entscheid.

Erweist sich die Beschwerde als berechtigt, muss die belästigende Person entsprechend dem Schweregrad ihrer Verfehlungen bestraft werden. Das Reglement kann mögliche Sanktionen nennen (Entschuldigung, Rüge, Busse, Versetzung, Zurückstufung, Entlassung, fristlose Kündigung etc.).

Die belästigte Person hat Anspruch auf eine Wiedergutmachung, die sich nach dem Schweregrad der Tat und dem erlittenen Schaden richtet. Dieser Anspruch ist im Reglement festzuhalten.

Wiedergutmachungen können sein: Entschuldigung des Täters und des Unternehmens, Ersatz für Lohnausfall, Entschädigung, Schadenersatz, Genugtuung etc.

Im Reglement ist vorzusehen, dass nicht begründete Beschwerden, d.h. Beschwerden, bei denen auf Grund der Beweislage eine sexuelle Belästigung nicht ausreichend bewiesen werden konnte, dann, wenn sie in gutem Glauben eingereicht wurden, keine Konsequenzen für die Beschwerde führende Person haben.

Ungerechtfertigte und falsche Anschuldigungen sind selten. Im Reglement soll jedoch darauf hingewiesen werden, dass sie Sanktionen nach sich ziehen. Auch eine zu Unrecht beschuldigte Person hat das Recht auf Wiedergutmachung.

10. Information und Kontrolle der Sanktionen

Das Reglement soll vorsehen, wie die Parteien und die Mitarbeitenden über den Entscheid der Unternehmensleitung informiert werden.

Die Unternehmensleitung übernimmt die Verantwortung für die Durchsetzung der vorgesehenen Sanktionen. Denn nur Sanktionen, die in einem konkreten Fall auch zur Anwendung kommen, haben eine präventive Wirkung und unterstreichen die Glaubwürdigkeit der Unternehmenspolitik.

Die Unternehmensleitung verpflichtet sich im Reglement dazu, zu überprüfen, ob die Belästigung nach dem Entscheid tatsächlich gestoppt wurde.

11. Rekursmöglichkeiten

Den von einer Beschwerde betroffenen Personen soll im Reglement eine Rekursmöglichkeit eingeräumt werden. Die Rekursinstanz darf nicht mit der Entscheidinstanz identisch sein.

12. Umsetzung

Das Reglement kann die Einsetzung einer Kommission vorsehen, welche die Anwendung und Umsetzung des Reglements überwacht und bei Bedarf Anpassungen vornimmt. Die erste Überprüfung sollte sechs Monate nach Inkrafttreten und danach einmal jährlich vorgenommen werden.