



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ



Titel

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
Informationen für Arbeitgeberinnen und
Arbeitgeber

Herausgeber

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung
von Frau und Mann EBG
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Projektleitung

Marianne Ochsenbein, EBG
Margot Vanis, SECO

Konzept, Text und Redaktion

Elisabeth Ryter und Marie-Louise Barben, Bern

Gestaltung

www.rapgraphics.ch, Bern

Fotos

FFF Fotografie Franziska Frutiger, Biel

Die abgebildeten Personen stehen in keinem
Zusammenhang mit dem Text.

Vertrieb

BBL, Vertrieb Bundespublikationen,
CH-3003 Bern
www.bundespublikationen.admin.ch
Bestellnummer: 301.926.d

02 EINLEITUNG

03 WAS IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG?

04 DER GESETZLICHE AUFTRAG

06 ZAHLEN UND FAKTEN

08 FOLGEN FÜR DEN BETRIEB

09 FOLGEN FÜR DIE BETROFFENEN

**10 PRÄVENTION VERHINDERT
SEXUELLE BELÄSTIGUNG**

14 VORURTEILE

**16 ANLAUFSTELLEN FÜR
BETROFFENE**

**20 EIN FALL VON SEXUELLER
BELÄSTIGUNG TRITT AUF**

**21 BETRIEBSINTERNE
VORGEHENS-MÖGLICHKEITEN**

**23 BETRIEBSEXTERNE
VERFAHREN**

**24 NÜTZLICHE ADRESSEN UND
LITERATURTIPPS**

26 CHECKLISTE

Sehr geehrte Arbeitgeberin,
sehr geehrter Arbeitgeber

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann das Betriebsklima vergiften, die Leistung des Unternehmens beeinträchtigen und betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter demotivieren oder sogar krank machen.

Diese Broschüre zeigt Ihnen, wie Sie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindern und was Sie für ein gutes diskriminierungsfreies Betriebsklima tun können. Auf den folgenden Seiten erfahren Sie,

- > was sexuelle Belästigung ist und welche Formen sie annehmen kann,
- > wie sich die rechtliche Lage darstellt und welche Verantwortung Sie als Arbeitgeberin, als Arbeitgeber gegenüber Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen,
- > was Sie tun können, damit sexuelle Belästigung in Ihrem Betrieb nicht auftritt,
- > wie Sie vorgehen müssen, wenn doch ein Fall von sexueller Belästigung in Ihrem Betrieb vorliegt oder vermutet wird.

Mit der Checkliste auf S. 26 können Sie testen, wie der Stand der Prävention zum Thema sexuelle Belästigung in Ihrem Betrieb ist, und wo allenfalls noch Lücken bestehen.

Im Internet finden Sie unter www.sexuelle-belaestigung.ch eine Website mit erprobten Materialien, die es Ihnen erleichtern, in Ihrem Betrieb alles zu unternehmen, was zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung notwendig ist.

Unter den Begriff Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt. Die Belästigung kann sich während der Arbeit ereignen oder bei Betriebsanlässen. Sie kann von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ausgehen, von Angehörigen von Partnerbetrieben oder von der Kundschaft des Unternehmens.

Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden.

Konkret heisst das beispielsweise:

- > Es werden anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemacht.
- > Es fallen sexistische Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Frauen und Männern.
- > Am Arbeitsplatz wird pornografisches Material vorgezeigt, aufgehängt oder aufgelegt.
- > Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht.
- > Es kommt zu unerwünschten Körperkontakten.
- > Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden innerhalb oder ausserhalb des Betriebs verfolgt.

Was ist Sexismus?

Unter Sexismus versteht man jede Art von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Wenn Frauen oder Männer z.B. wegen ihres Aussehens, ihres Verhaltens oder ihrer sexuellen Orientierung verspottet werden oder anzüglichen Bemerkungen ausgesetzt sind, ist das ein sexistisches Verhalten.

- > Es werden Annäherungsversuche gemacht, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.
- > Es kommt zu sexuellen Übergriffen, Nötigung oder Vergewaltigung.

Für die Beurteilung, ob es sich bei einem beobachteten Verhalten um einen harmlosen Flirt, eine sich anbahnende Beziehung unter Arbeitskolleginnen und -kollegen oder um einen Vorfall von sexueller Belästigung handelt, gibt es eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob diese es als erwünscht oder unerwünscht empfindet.

Als Arbeitgeberin, als Arbeitgeber haben Sie nicht nur ein Interesse daran, dass Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem guten Arbeitsklima ihren Aufgaben nachgehen können. Sie tragen auch die Verantwortung dafür, dass ihre Würde gewahrt wird und sie vor Diskriminierungen am Arbeitsplatz geschützt sind. Diese Verpflichtung ergibt sich aufgrund verschiedener Rechtserlasse:

> Artikel 328 Obligationenrecht

«Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.»

> Artikel 6 Absatz 1 Arbeitsgesetz

«Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.»

Die Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 des Arbeitsgesetzes geht explizit auf den Tatbestand der sexuellen Belästigung ein. Sie bezieht sich dabei auf Artikel 2 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz.

04 05



Im Obligationenrecht und im Arbeitsgesetz verlangt der Gesetzgeber von Ihnen, dass Sie die Persönlichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schützen. Das Gleichstellungsgesetz stellt das Verbot der Diskriminierung in den Vordergrund und bezeichnet sexuelle Belästigung nicht nur als Verletzung der Menschenwürde, sondern auch als ein diskriminierendes Verhalten.

> Artikel 4 Gleichstellungsgesetz

«Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.»

> Artikel 5 Absatz 3 Gleichstellungsgesetz

«Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.»

Der Schutz vor sexueller Belästigung gehört zur Sorgfaltspflicht, die Sie als Arbeitgeberin, als Arbeitgeber oder als Führungsperson gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrzunehmen haben. Sie können auch dann zur Verantwortung gezogen werden, wenn die Belästigung von Temporärangestellten, von Lieferanten oder von der Kundschaft ausgeht.



Grundsätzlich können Mitarbeitende beider Geschlechter und aller Hierarchiestufen von sexueller Belästigung betroffen sein. Eine im Jahr 2007 in der Schweiz durchgeführte Untersuchung¹ stellt fest, dass sich 28 Prozent der befragten Frauen und 10 Prozent der Männer im Verlauf ihres bisherigen Arbeitslebens sexuell belästigt oder durch entsprechendes Verhalten gestört gefühlt haben.

¹ Silvia Strub und Marianne Schär Moser (2008): *Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und der Romandie, Bern. Die Untersuchung wurde von dem Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und dem Staatssekretariat für Wirtschaft in Auftrag gegeben.*

Die Untersuchung zeigt, dass belästigende Situationen für Frauen zu drei Vierteln von Männern ausgehen, mehrheitlich von einzelnen Männern, aber auch von Gruppen von Männern. Frauen berichten auch von belästigendem Verhalten von gemischten Gruppen (Männer und Frauen) und sehr selten von belästigendem Verhalten von Frauen.

Männer geben an, dass die belästigenden Situationen zu rund der Hälfte von Männern (einzeln oder Gruppen) ausgehen, zu rund einem Viertel von Frauen und zu einem weiteren Viertel von gemischten Gruppen.

Es sind in erster Linie Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen, die sich belästigend verhalten. Häufig ist es aber auch die Kundschaft. An dritter Stelle stehen Vorgesetzte. Frauen berichten viel häufiger als Männer von belästigendem Verhalten durch Vorgesetzte. Männer hingegen stellen öfter als Frauen belästigendes Verhalten durch Untergebene fest.

Warum tritt sexuelle Belästigung auf?

Menschen, die belästigen oder die belästigt werden, sind nicht krank oder neurotisch. Das Hauptmotiv, das hinter sexueller Belästigung steht, ist die **Ausübung von Macht und Dominanz. Erotik, Anziehung oder sogar Liebe spielen eine untergeordnete Rolle.**

Im Bereich der Sexualität sind Menschen empfindlich und verletzlich. Diese Situation wird ausgenutzt.

WELCHE FORMEN VON BELÄSTIGENDEM VERHALTEN SIND VERBREITET?

Frauen und Männer sind vor allem mit anzüglichen, abwertenden Sprüchen, Witzen und Anspielungen konfrontiert. Frauen erleben zudem häufig Situationen wie Nachpfeifen, taxierende Blicke sowie unerwünschte Körperkontakte. Männer erwähnen Telefonate, Briefe oder Mails mit abwertendem oder sexuellem Inhalt, obszöne Gesten sowie pornografisches Material.



Sexuelle Belästigung wirkt sich negativ auf den Betrieb aus, beeinträchtigt eine gute Zusammenarbeit und verringert die Produktivität. In einem Klima der Verunsicherung und des Misstrauens wird schlecht gearbeitet, häufen sich Fehlzeiten und Krankheitsabwesenheiten.

Im Zusammenhang mit sexueller Belästigung kommt es oft zu Kündigungen und Entlassungen. Personalwechsel verursachen Kosten und sind mit Erfahrungsverlust verbunden.

Stellt ein Gericht sexuelle Belästigung fest, entstehen dem Arbeitgeber, der Arbeitgeberin weitere Kosten: Anwaltshonorare, Gerichtskosten, Entschädigungen bis zu sechs Monatslöhnen sowie allfällige Genugtuungs- und Schadenersatzforderungen.

Gerichtsfälle zu sexueller Belästigung werden von den Medien gerne aufgenommen. Das kann für das Unternehmen mit einem Imageverlust verbunden sein.

Personen, die von sexueller Belästigung betroffen sind, fühlen sich vielfach zutiefst verunsichert und stellen sich selbst infrage. Das wirkt sich aus auf ihre Arbeitsmotivation. Ihre Leistungen lassen nach. Häufig kündigen sie das Arbeitsverhältnis, ohne den Grund anzugeben. Sie fühlen sich hilflos, beschämt, sind unkonzentriert, haben Angst vor einer Wiederholung, ihr Selbstbewusstsein leidet.

Kann die Belästigung nicht gestoppt werden, treten oft gesundheitliche Beeinträchtigungen auf – zum Beispiel Schlafstörungen, Erschöpfungszustände, Kopf- und Magenschmerzen. Die berufliche Sicherheit der Betroffenen ist infrage gestellt.

Die belastende Situation wirkt sich auch auf die familiären und sozialen Beziehungen aus.

Das Wichtigste gleich vorab: Machen Sie sich stark für ein belästigungsfreies Klima und intervenieren Sie, wenn Sie z.B. feststellen, dass sexistisches Material im Betrieb zirkuliert oder wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Zielscheibe abwertender Sprüche und Witze ist. Damit machen Sie Ihre Haltung klar und deutlich.

Sowohl das Gleichstellungsgesetz als auch das Arbeitsgesetz verlangen von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern präventive Massnahmen gegen sexuelle Belästigung. Es ist in Ihrem Interesse, diesen gesetzlichen Auftrag umzusetzen:

- > Sie vermindern die Gefahr, dass es in Ihrem Betrieb zu Vorfällen kommt.
- > Mit präventiven Massnahmen schützen Sie gleichermassen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch sich selbst.
- > Sollte es trotzdem zu einem Fall von sexueller Belästigung kommen, kann der Nachweis von angemessenen präventiven Massnahmen bei Gerichtsfällen eine entlastende Wirkung haben.

10

11



EIN GRUNDSATZDOKUMENT

Die Basis für die Verhinderung von sexueller Belästigung in Ihrem Betrieb ist ein Grundsatzdokument, das (mindestens) folgende Elemente enthalten soll:

> Grundsatzerklärung

Sie beziehen als Arbeitgeberin, als Arbeitgeber oder als Führungsperson klar Position gegenüber sexueller Belästigung und erklären, dass Sie diese in Ihrem Betrieb nicht dulden.

> Definition

Das Dokument enthält eine Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Es ist jedoch erforderlich, dass dieser abstrakte Begriff konkretisiert wird. Am besten machen Sie dazu einige Beispiele, die etwas mit dem Arbeitsalltag Ihres Betriebes zu tun haben und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachvollziehbar sind. Sie können auch die Listen auf Seite 3 dieser Broschüre verwenden.

> Unterstützung für Belästigte anbieten

Sie fordern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, sich aktiv gegen sexuelle Belästigung zu wehren und sich einzusetzen, wenn sie solche beobachten. Sie zeigen auf, welche Unterstützung die Opfer von sexueller Belästigung durch den Betrieb erhalten – konkret: dass sie weder Repressalien noch einen Arbeitsplatzverlust zu befürchten haben – und an wen sich Betroffene wenden können, wenn sie Informationen, Rat und Hilfe suchen. (Mehr dazu unter dem Stichwort «Anlaufstellen für Betroffene», ab Seite 16.)

> Sanktionen

Sie unterstreichen das Verbot von sexueller Belästigung, indem Sie festhalten, dass belästigende Personen mit Sanktionen zu rechnen haben.

Das Grundsatzdokument mit seinen vier zentralen Punkten soll in schriftlicher Form vorliegen. Das kann zum Beispiel ein Merkblatt, ein Flyer oder ein Dokument in einem allen zugänglichen Handbuch sein. Je nach Bedarf können weitere Informationsmaterialien beigelegt werden (nützliche Adressen, externe Ansprech- oder Beratungsstellen, Hintergrundinformationen etc.).

MÜNDLICH...

Mündlich informieren können Sie im Rahmen eines Anlasses für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Da es sich um ein heikles Thema handelt, braucht eine solche Präsentation eine gute Vorbereitung. Für die Durchführung können Sie auch externe Hilfe beziehen. Es gibt eine ganze Reihe von Fachleuten, die sich seit Jahren mit dem Thema befassen und die Sie bei der Planung, Durchführung und Moderation eines Anlasses unterstützen können.

Eine Plenumsveranstaltung hat den Vorteil, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Information zur gleichen Zeit erhalten. Falls es in Ihrem Betrieb viele Teilzeitarbeitende hat, sollten Sie den Zeitpunkt für die Information sorgfältig wählen oder die Veranstaltung mehrmals durchführen, damit Sie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen.

Auch regelmässig durchgeführte Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Zielvereinbarung oder Qualifikation können den Rahmen für eine Information über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz abgeben. Sie verteilen bei dieser Gelegenheit das Grundsatzdokument.

INFORMIEREN

Das Grundsatzdokument muss allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt sein. Sie können mündlich oder schriftlich informieren. Sie wählen die Form, die Ihnen entspricht und die zu Ihrer Betriebskultur passt. Am meisten Wirkung erzielen Sie, wenn Sie beides tun. Mit der mündlichen Vorstellung des Informationsmaterials bekunden Sie Ihre klare Haltung. Schriftliche Unterlagen haben den Vorteil, dass sie an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie an die Neueintretenden abgegeben werden können und dass sie mehrmals verwendbar sind.

... ODER SCHRIFTLICH

Wenn das Grundsatzdokument in schriftlicher Form vorliegt, müssen Sie dafür sorgen, dass es an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt wird. Ergänzende Informationen bietet die Broschüre «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer» (Bestelladresse S. 24). Diese können Sie ergänzend zum betriebseigenen Dokument abgeben. Grosse Betriebe machen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eigene Broschüren oder verabschieden ein Reglement, das den Umgang des Betriebes mit sexueller Belästigung und das Verfahren regelt. Beispiele für schriftliche Unterlagen finden Sie unter www.sexuellebelaestigung.ch.

Welche Form Sie für die Verteilung der Informationen auch wählen, wichtig ist, dass Sie klar und eindeutig Position beziehen und deutlich machen, dass in Ihrem Betrieb sexuelle Belästigung nicht geduldet wird.

NACHHALTIGKEIT

Eine einzige Veranstaltung zu sexueller Belästigung oder eine einmalige Verteilung des Grundsatzdokumentes genügt nicht. Die Informationen müssen wiederholt werden. Das kann auf unterschiedliche Weise geschehen: Sie können die schriftlichen Unterlagen einmal pro Jahr der Lohnabrechnung beilegen oder in den Personalmitteilungen darauf verweisen. Ein Merkblatt kann gut sichtbar am Schwarzen Brett aufgehängt werden. Vielleicht haben Sie Ordner oder Handbücher mit wichtigen Unterlagen, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich sind. Die Informationen sollen jedenfalls leicht einsehbar und für alle ohne besondere Nachfrage zugänglich sein.



Trotz aller Vorsicht und wiederholter Information kann es auch in Ihrem Unternehmen zu einem Fall von sexueller Belästigung kommen. Das ist unangenehm und erzeugt ein schlechtes Arbeitsklima. Die Gerüchteküche brodelt. Parteinahmen für oder gegen belästigende und belästigte Personen sind unvermeidlich. Das ist ein guter Nährboden für Vorurteile. Es ist entscheidend, immer wieder auftauchende Vorurteile zu kennen, sie als solche zu benennen und sie zu widerlegen. Vorurteile haben die Funktion, die Situation zu verharmlosen oder pauschale Schuldzuweisungen (z.B. aufgrund des Geschlechts oder der Herkunft) zu machen.

Sie finden hier einige Beispiele zu gängigen Vorurteilen und Erklärungen.

VORURTEIL 1

FRAUEN PROVOZIEREN DURCH IHR VERHALTEN ODER DURCH IHRE KLEIDUNG.

Das Gegenteil ist der Fall: Frauen, die Zielscheibe sexueller Belästigung sind, kleiden sich oft unauffällig und geben sich zurückhaltend. Mit einer solchen Aussage wird versucht, die Verantwortung für die unangemessenen Übergriffe der betroffenen Person selbst zuzuweisen.

VORURTEIL 2

FRAUEN – ÜBRIGENS AUCH MÄNNER – MÖGEN ES, WENN SIE AUF IHR AUSSEHEN, IHRE KLEIDUNG, AUF IHRE (SEXUELLE) ANZIEHUNGSKRAFT ANGESPROCHEN WERDEN.

Das ist durchaus möglich. Wenn die betroffene Person jedoch explizit oder implizit zu verstehen gibt, dass solche Bemerkungen unerwünscht sind, dann sind sie zu unterlassen.

VORURTEIL 3

ANDERE LÄNDER, ANDERE SITTEN

Es trifft zu, dass die Grenzen in den Beziehungen zwischen den Geschlechtern nicht in allen Kulturen gleich verlaufen. Was sich in allen Kulturen gleich bleibt und was zählt, ist, ob die betroffene Person das Verhalten als Belästigung empfindet, ob sie sich in ihrer sexuellen Integrität beeinträchtigt fühlt oder nicht. Diese Grenzen sind zu respektieren.

Die Kleiderfrage

Die allermeisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, welche Kleidung angemessen ist für ihre Stellung oder für die alltägliche Arbeit, die sie zu erledigen haben. Sie können unterscheiden zwischen einem formellen Auftritt und einem informellen Anlass.

Sollte die Kleiderfrage in Ihrem Betrieb wirklich zum Problem werden, dann sprechen Sie direkt mit Ihren Mitarbeitenden oder beauftragen Sie eine geeignete Person damit. Es ist ratsam, dass eine Person des gleichen Geschlechts mit den Betroffenen spricht.

Bei einem grösseren Unternehmen ist es denkbar, dass die Firmenleitung Kleidervorschriften macht. Das setzt klare Verhältnisse.

Teil der präventiven Massnahmen ist, dass belästigte Personen genau wissen, wo sie Information, Beratung oder Hilfe bekommen. Sorgen Sie dafür, dass Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt ist, an wen sie sich im Ernstfall wenden können. Bezeichnen Sie eine Ansprechperson oder Ansprechstelle innerhalb oder ausserhalb des Betriebs, welche Ratsuchende unterstützen kann.

WAS MACHT DIE ANSPRECHPERSON?

Die Ansprechperson sollte im Minimum folgende Aufgaben übernehmen:

- > Sie hört der ratsuchenden oder belästigten Person zu, schenkt ihr Glauben und versichert ihr, dass ihre Aussagen vertraulich behandelt und alle weiteren Schritte nur mit ihrem Einverständnis unternommen werden.
- > Sie hält jeden Vorfall kurz schriftlich fest.

- > Sie zeigt Handlungsmöglichkeiten auf. Sie ermuntert die ratsuchende Person, sich aktiv zu wehren, der belästigenden Person klare Grenzen zu setzen und, falls die Übergriffe nicht aufhören, den weiteren Verlauf schriftlich aufzuzeichnen.
- > Sie kennt die weiteren Handlungsmöglichkeiten und deren Konsequenzen. Sie klärt im Gespräch mit der betroffenen Person ab, welche Vorgehensweise in ihrem Fall angezeigt ist.
- > Ist die belästigte Person nicht in der Lage oder gelingt es ihr nicht, die Belästigung selbst zu stoppen, kann die Ansprechperson das Gespräch mit der belästigenden Person oder den Vorgesetzten suchen. Allerdings braucht es dafür das Einverständnis der belästigten Person.

PROFIL DER ANSPRECHPERSON

Eine Ansprechperson sollte von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschätzt werden, als vertrauenswürdig und unparteiisch gelten sowie verschwiegen und glaubwürdig sein. Für die belästigte Person ist sie die Garantin, dass ihre Beschwerde vertraulich behandelt wird. Ihre Funktion und organisatorische Einbindung erlaubt der Ansprechperson, eine eigenständige Position einzunehmen und diese gegenüber belästigenden und belästigten Personen sowie deren Vorgesetzten zu vertreten. In weniger gravierenden Fällen sollte sie die Kompetenz haben, selbstständig ein Urteil zu fällen. Ansprechpersonen können Mitarbeitende oder externe Fachleute sein.

In Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitenden besteht theoretisch die Möglichkeit, dass die Arbeitgeberin, der Arbeitgeber oder ein Kadermitglied die Funktion der Ansprechperson übernimmt. Das schafft aber möglicherweise mehr Probleme, als dass es sie löst. Beim Thema sexuelle Belästigung bewegen wir uns in einem von Scham und Peinlichkeit geprägten Umfeld. Für die Betroffenen kann es schwierig sein, wenn sie sich an höchster Stelle Hilfe holen sollen. Im Übrigen ist nicht auszuschliessen, dass Arbeitgeber und Führungspersonen selber in den Verdacht der sexuellen Belästigung kommen können.

WIE FINDEN SIE EINE INTERNE ANSPRECHPERSON?

Wenn Sie sich grundsätzlich für eine interne Ansprechperson entschieden haben, müssen Sie nach einer geeigneten Mitarbeiterin, einem geeigneten Mitarbeiter in Ihrem Betrieb Ausschau halten. Als Arbeitgeberin, als Arbeitgeber oder als Führungsperson kennen Sie Ihre Leute und wissen am besten, auf wen das Profil einer Ansprechperson zutrifft und wer – mit einer entsprechenden Vorbereitung – in der Lage ist, diese Aufgaben zu erfüllen. Da mehrheitlich Frauen sexuell belästigt werden, kann es von Vorteil sein, wenn die Ansprechperson eine Frau ist. Noch besser ist es, wenn Sie sowohl eine Frau wie einen Mann als Ansprechpersonen zur Verfügung stellen können.

In grösseren Betrieben finden sich die Ansprechpersonen häufig im Personaldienst oder sie sind Mitglieder einer Personalkommission. In kleinen und mittleren Betrieben ist die Auswahl an Personen, welche die Funktion einer Ansprechperson übernehmen können, betriebsbedingt eingeschränkt und auf Grund der persönlichen Befangenheit nicht zu empfehlen.

Hier zwei Tipps, die Ihnen weiterhelfen könnten:

- > Vielleicht gibt es unter den kürzlich Pensionierten jemanden, der oder die sich als Ansprechperson eignet.
- > Sie tun sich mit einem oder mehreren Betrieben in der Region zusammen und bezeichnen je eine oder mehrere Personen, die diese Funktion übernehmen. Die Betroffenen haben so die Möglichkeit, sich bei der Ansprechperson ihres eigenen oder des Partnerbetriebes zu melden.

ANSPRECHPERSONEN MÜSSEN AUF IHRE AUFGABE VORBEREITET WERDEN

Ansprechperson zu sein, ist keine einfache Aufgabe. In jedem Fall braucht es dafür eine Vorbereitung, eine fachliche Ausbildung. Solche Ausbildungen dauern in der Regel ein, zwei Tage. Für Sie als Arbeitgeberin, als Arbeitgeber fallen damit Ausbildungskosten an. Sie investieren jedoch in ein wertschätzendes Betriebsklima und einen respektvollen Umgang der Mitarbeitenden untereinander. Das zahlt sich längerfristig aus.

AUSBILDUNG VON INTERNEN ANSPRECHPERSONEN

In grossen Betrieben organisiert der Personaldienst ein Ausbildungsangebot oder es werden externe Fachleute mit der Ausbildung der Ansprechpersonen beauftragt.

In mittelgrossen Betrieben ist diese Lösung zu aufwändig. Hier ein paar Tipps, wie Sie vorgehen können:

- > Erkundigen Sie sich, ob in Ihrer Region ein öffentliches Ausbildungsangebot für betriebliche Ansprechpersonen bei sexueller Belästigung besteht (grössere Ausbildungsinstitutionen, Gewerkschaften).
- > Falls es Grossbetriebe in Ihrer Region gibt, erkundigen Sie sich, ob diese intern solche Ausbildungen anbieten, an denen Ihre Ansprechpersonen teilnehmen könnten.
- > Vielleicht finden sich interessierte Betriebe in der näheren Umgebung, mit denen ein gemeinsames Angebot organisiert und finanziert werden kann.
- > Sie suchen eine Lösung im Rahmen von Arbeitgeberorganisationen. Sie sind sicher Mitglied eines lokalen oder regionalen Gewerbeverbandes oder einer Berufs- oder Branchenorganisation. Regen Sie an, dass Ansprechpersonen auf dieser Ebene ausgebildet werden.

EXTERNE ANSPRECHPERSONEN UND ANSPRECHSTELLEN

Schliesslich besteht auch die Möglichkeit, auf externe Lösungen auszuweichen:

- > Es gibt externe Fachleute, welche die Aufgabe der Ansprechstelle übernehmen können. Sie haben Erfahrungen im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Der Beizug von externen Fachpersonen ist jedoch mit Kosten verbunden. Adressen von externen Fachpersonen finden Sie unter www.sexuellebelaestigung.ch.
- > In städtischen Regionen gibt es Beratungsstellen, die Opfer von sexueller Belästigung beraten und begleiten. Diese Stellen sind meist öffentlich und für alle Ratsuchenden zugänglich. Auskunft geben können beispielsweise lokale oder regionale Sozialdienste, kantonale Fachstellen für Gleichstellung, Opferhilfeberatungsstellen, Beratungsstellen für Frauen und Arbeit oder kantonale Schlichtungsstellen.



EIN FALL VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG TRITT AUF

Kommt es im Unternehmen zu einer Beschwerde zu sexueller Belästigung, gibt es verschiedene Möglichkeiten vorzugehen. Mit grosser Wahrscheinlichkeit werden Sie zunächst darauf tendieren, das Problem intern – auf informellem oder auf formellem Weg – zu lösen. Es ist aber nicht auszuschliessen, dass Diskriminierungsfälle schliesslich vor Gericht landen.

20

21

BETRIEBSINTERNE VORGEHENS MÖGLICHKEITEN

INFORMELLE LÖSUNGEN

Mit der Bezeichnung von Ansprechpersonen ist ein wichtiger Schritt getan, um Konflikte betriebsintern zu regeln. In einigen Fällen kann die Ansprechperson den Konflikt in Gesprächen mit den Beteiligten einvernehmlich lösen. Hier handelt es sich also um ein informelles Verfahren, von dem Sie als Arbeitgeber oder Führungsperson vielleicht gar nie erfahren werden. Nicht alle Konflikte lassen sich so lösen. Sie sollten sich deshalb auch überlegen, wie vorzugehen ist, wenn auf informellem Weg keine Einigung zwischen den Parteien herbeigeführt werden kann.

EIN BETRIEBSINTERNES FORMELLES VERFAHREN

Um den Vorfall untersuchen zu können, muss die belästigte Person eine Beschwerde hinterlegen. Das geschieht am besten schriftlich, aber auch eine mündliche Version ist denkbar. Mit der Beschwerde gibt die belästigte Person ihr Einverständnis, dass ein so genannt formelles Verfahren eingeleitet wird. In einem solchen Fall kommt Ihnen als Arbeitgeberin, als Arbeitgeber eine Führungsfunktion zu.

Wenn ein offensichtlicher Fall von sexueller Belästigung vorliegt, sollten Sie die belästigende Person sofort stoppen, verwarnen, versetzen oder je nach Schwere des Falls entlassen.

UNTERSUCHUNG

Es kann sein, dass die Faktenlage nicht eindeutig ist und der weiteren Klärung bedarf. Eine Untersuchung des Vorfalls wird notwendig. Diese soll rasch eingeleitet und durchgeführt werden. Das gehört zu Ihrer Sorgfaltspflicht. Mit der Untersuchung können Sie eine geeignete Person aus Ihrem Betrieb beauftragen. Für alle Beteiligten ist es jedoch günstiger – das gilt insbesondere für kleinere Betriebe –, wenn Sie eine externe Fachperson beiziehen.

Vier Schritte sind in einer internen Abklärung zwingend:

- > die Anhörung der beschwerdeführenden Person;
- > die Anhörung der beschuldigten Person;
- > die Suche und Befragung von allfälligen Zeuginnen und Zeugen;
- > die Verfassung eines Untersuchungsberichts.

Zwei Punkte gelten für alle Vorgehensschritte:

- > Das ganze Verfahren muss schriftlich festgehalten werden.
- > Beide Parteien haben ein Recht auf Akteneinsicht.

VORVERURTEILUNGEN UND GERÜCHTE VERMEIDEN

Sobald eine Abklärung läuft, sind in der Regel mehrere Personen involviert und der Vorfall wird unter den Mitarbeitenden zum Gesprächsthema. Das gilt erst recht in kleineren und überschaubaren Betrieben. Es empfiehlt sich deshalb, kurz und sachlich über das Vorgehen zu informieren. Sie beugen damit vor, dass es zu Vorverurteilungen kommt, die sowohl die beschwerdeführende Person, die Zeuginnen und Zeugen wie auch die angeschuldigte Person betreffen können.

NACH DER ABKLÄRUNG

Ist die Untersuchung abgeschlossen und geklärt, ob es sich um einen Fall von sexueller Belästigung handelt, hat dies Konsequenzen:

- > Die belästigende Person muss sich entschuldigen und erhält – je nach Schwere des Falls – einen Verweis, wird intern versetzt oder es wird ihr gekündigt. Das gilt auch für Personen, die jemanden zu Unrecht beschuldigt haben.
- > Die belästigte Person hat Anspruch auf eine Wiedergutmachung.
- > Im Betrieb müssen verstärkte Präventionsmassnahmen eingeführt werden.
- > Alle Massnahmen sollten in geeigneter Form wiederum der Belegschaft mitgeteilt werden.

Ein Reglement ist hilfreich
Selbstverständlich gehen Sie als Arbeitgeberin, als Arbeitgeber davon aus, dass in Ihrem Betrieb sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht vorkommt. Mit dem Grundsatzdokument haben Sie bereits ein wichtiges Zeichen gesetzt. Ihnen und den Mitarbeitenden verleiht es jedoch Sicherheit, wenn der Umgang mit sexueller Belästigung in einem Reglement festgehalten ist. Es hat den Vorteil, dass – sollte es zu einem Vorfall kommen – die Abläufe bereits vorgedacht sind. Mittlerweile gibt es eine ganze Reihe von solchen Reglementen, sodass sich der Aufwand, eine betriebseigene Version zu machen, in Grenzen hält. Eine Anleitung und Beispiele finden Sie unter www.sexuellebelaestigung.ch.

DAS SCHLICHTUNGSVERFAHREN

Kann betriebsintern keine Lösung für das Problem gefunden werden, besteht die Möglichkeit, die kantonale Schlichtungsstelle anzurufen. Solche Stellen sind in allen Kantonen eingerichtet worden. Die Schlichtungsstellen können von den Streitparteien dann angerufen werden, wenn der Verdacht besteht, dass das Gleichstellungsgesetz verletzt worden ist. Das gilt auch für den Tatbestand der sexuellen Belästigung. Die Schlichtungsstellen versuchen, zwischen den Parteien eine Einigung herbeizuführen. Ihre Aufgabe beschränkt sich darauf, zu vermitteln. Kann

keine Einigung erzielt werden, muss die klagende Partei ihre Ansprüche innert drei Monaten vor Gericht einklagen. In einigen Kantonen ist das Schlichtungsverfahren vor dem Gang zum Gericht obligatorisch, in anderen fakultativ. Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos.

EIN GERICHTLICHES VERFAHREN

Belästigte Personen können aufgrund von Artikel 5 des Gleichstellungsgesetzes vor Gericht beantragen, dass eine Diskriminierung – wie sie die sexuelle Belästigung darstellt – festgestellt und beseitigt bzw. in Zukunft unterlassen wird. Als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber können Sie zu Entschädigungszahlungen und zur Leistung von Schadenersatz sowie Genugtuung verpflichtet werden. Das Gleichstellungsgesetz macht in Artikel 10 auch Vorgaben zum Kündigungsschutz. Er gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Verfahrens sowie eines Verfahrens, das bei der Schlichtungsstelle oder bei Gericht hängig ist. Er endet sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens. Zu einem Verfahren kann es auch dann kommen, wenn die klagende Person nicht mehr in Ihrem Betrieb arbeitet.

INFORMATIONEN FÜR ARBEITNEHMER UND ARBEITNEHMERINNEN

Das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO stellen kostenlos die Broschüre «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer» zur Verfügung. Er kann, auch in grösserer Zahl, beim Bundesamt für Bauten und Logistik BBL bestellt werden. Diese Broschüre ist in Deutsch (Bestellnummer: 301.922.d), Französisch (301.922.f) und Italienisch (301.922.i) verfügbar. Bestelladresse:

www.bundespublikationen.admin.ch

MERKBLÄTTER, REGLEMENTE

Weiterführende Informationen und Beispiele für Merkblätter und Reglemente finden Sie unter www.sexuellebelaestigung.ch. Diese Website wird vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG zur Verfügung gestellt.

NÜTZLICHE ADRESSEN

Ebenfalls unter www.sexuellebelaestigung.ch finden Sie Adressen von Schlichtungsstellen, Beratungsstellen, Fachpersonen, Aus- und Weiterbildungsangeboten für Ansprechpersonen etc.

Die Adressen der kantonalen Arbeitsinspektorate sind unter www.arbeitsinspektorat.ch aufgeführt.

LITERATURTIPP

> Umfassende Informationen vermittelt der Leitfaden «Sexuelle Belästigung – was tun?» von Véronique Ducret. Er ist 2004 im vdf Hochschulverlag in Zürich erschienen.

Weitere Literaturangaben finden Sie unter www.sexuellebelaestigung.ch.

Die nachfolgende Checkliste kann als Dokument im A4-Format beim Bundesamt für Bauten und Logistik BBL bestellt werden. Sie ist in Deutsch (Bestellnummer: 301.928.d), Französisch (301.928.f) und Italienisch (301.928.i) verfügbar. Bestelladresse: www.bundespublikationen.admin.ch



Checkliste

Sexuelle Belästigung



Was tun Sie in Ihrem Unternehmen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden? Der erste Schritt zur Prävention ist eine klare Haltung der Unternehmensleitung.

Sexuelle Belästigung kennt viele Formen. Darunter fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt. Die Belästigung kann sich während der Arbeit ereignen oder bei Betriebsanlässen. Sie kann von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Vorgesetzten, Angehörigen aus Partnerbetrieben oder von der Kundschaft ausgehen.

Die Hauptgefahren sind:

- Verletzung der psychischen und physischen Integrität der belästigten Person und Folgen für ihre Gesundheit
- Beeinträchtigung des Arbeitsklimas und der Leistungen

Diese Checkliste zeigt Ihnen, wie Sie sexuelle Belästigung in Ihrem Unternehmen verhindern und bekämpfen können.



Im Folgenden finden Sie eine Auswahl wichtiger Fragen zum Thema dieser Checkliste.

Wo Sie eine Frage mit «nein» oder «teilweise» beantworten, ist eine Massnahme zu treffen.

Notieren Sie die Massnahmen auf der Rückseite.

Sexuelle Belästigung erkennen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann verschiedene Formen annehmen, z.B.:

- Es werden anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemacht.
- Es fallen Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten oder sexuelle Orientierung von Frauen und Männern.
- Am Arbeitsplatz wird pornografisches Material vorgezeigt, aufgehängt oder aufgelegt.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht.
- Es kommt zu unerwünschten Körperkontakten.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden innerhalb oder ausserhalb des Betriebs verfolgt.
- Es werden Annäherungsversuche gemacht, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.
- Es kommt zu sexuellen Übergriffen, Nötigung oder Vergewaltigung.

Für die Beurteilung, ob es sich bei einem beobachteten Verhalten um einen harmlosen Flirt, eine sich anbahnende Beziehung unter Arbeitskolleginnen und -kollegen oder um einen Fall von sexueller Belästigung handelt, gibt es eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob diese es als erwünscht oder unerwünscht empfindet.



Präventive Massnahmen ergreifen und Vorgehen regeln

- | | | |
|---|---|--|
| 1 | Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Unternehmensleitung mündlich und/oder schriftlich darüber informiert, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist? | <input type="checkbox"/> ja
<input type="checkbox"/> teilweise
<input type="checkbox"/> nein |
| 2 | Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Unternehmensleitung darüber informiert, dass sexuelle Belästigung im Betrieb nicht geduldet wird und gesetzlich verboten ist? | <input type="checkbox"/> ja
<input type="checkbox"/> teilweise
<input type="checkbox"/> nein |
| 3 | Werden diese Informationen in periodischen Abständen wiederholt? | <input type="checkbox"/> ja
<input type="checkbox"/> teilweise
<input type="checkbox"/> nein |

Den Begriff nicht nur definieren, sondern auch einige Beispiele aus dem Arbeitsalltag anführen.

Die Basis zum Verhindern von sexuellen Belästigungen in Ihrem Unternehmen ist ein Dokument, das mindestens folgende vier Elemente enthält:

- eine Grundsatzerklärung
- eine erweiterte Definition
- ein Unterstützungsangebot für Belästigte
- mögliche Sanktionen

Das Dokument muss allen Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt sein.

Beispiele für ein solches Dokument finden Sie unter www.sexuellebelastigung.ch.

