

# Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Seit der #MeToo-Debatte ist das Thema sexuelle Belästigung omnipräsent. Sexuelle Belästigung kommt jedoch nicht nur bei Prominenten vor, sondern in unserem gewöhnlichen Alltag, so auch am Arbeitsplatz. Dieser Beitrag zeigt auf, wann sexuelle Belästigung vorliegt und welche Obliegenheiten den Arbeitgeber treffen, um der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz Vorhalt zu gebieten.

■ Von Leena Kriegers-Tejura

## Definition sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

In verschiedenen Gesetzen wird der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer vor sexuellen Übergriffen zu schützen. Gemäss Obligationenrecht Art. 328 muss der Arbeitgeber (...) insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

Artikel 4 des Gleichstellungsgesetzes definiert, wann eine Diskriminierung durch sexuelle Belästigung vorliegt. Als Diskriminierung gilt jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes auf der Geschlechtszugehörigkeit beruhendes Verhalten, welches die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Das Gesetz zählt dabei insbesondere Drohung, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art auf.

**Als sexuelle Belästigung gilt somit jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist.** Ein Flirt kann zunächst von beiden Parteien gewollt sein. In dem Moment, wo eine Person nicht mehr flirten will, sich unwohl fühlt, kann bereits sexuelle Belästigung vorliegen. **Massgebend ist das Empfinden der betroffenen Person, sei es Mann oder Frau.** Welche Absichten die agierende Person dabei hatte, ist nicht entscheidend.

Schliesslich verpflichtet Art. 6 Abs. 1 des Arbeitsgesetzes den Arbeitgeber, zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik

anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.

Der Arbeitgeber ist somit aufgrund diverser Vorschriften gehalten, auf die Gesundheit der Arbeitnehmer zu achten und sicherzustellen, dass diese nicht sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind.

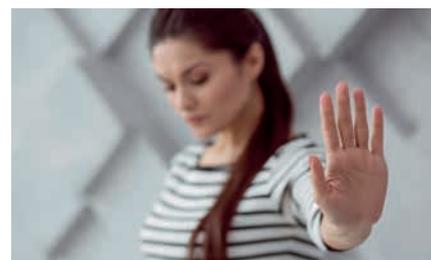
## Abgrenzung Flirt – sexuelle Belästigung

Flirt	Sexuelle Belästigung
gegenseitige Entwicklung	einseitige Annäherung
aufbauend, bestärkend	erniedrigend, beleidigend
von beiden Seiten erwünscht	von einer Person nicht erwünscht
stärkt das Selbstwertgefühl	untergräbt das Selbstwertgefühl
löst Freude aus	löst Ärger aus
macht den Arbeitsalltag schöner	vergiftet die Arbeitsatmosphäre
respektiert die persönlichen Grenzen	verletzt persönliche Grenzen

## Beispiele von sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung kann mit **Worten, Gesten oder Taten** erfolgen. Nachfolgend sind einige Beispiele aufgeführt, welche als sexuelle Belästigung gelten:

- Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen und Verschicken von pornografischem Material (auch elektronisch)
- anzügliche Bemerkungen und sexistische «Witze»
- unerwünschte Körperkontakte und Berührungen



- unerwünschte Mails, Briefe, Telefone mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen, Bildern etc.
- Annäherungsversuche und Druckausübung, um ein Entgegenkommen sexueller Art zu erlangen – oft verbunden mit dem Versprechen von Vorteilen und dem Androhen von Nachteilen
- jegliches sexualisierte Verhalten, das zur Folge hat, dass die betroffene Person sich bedroht, erniedrigt oder belästigt fühlt, ihre Arbeitsleistungen beeinträchtigt sind, ihre Anstellung gefährdet ist oder am Arbeitsplatz eine unangenehme oder einschüchternde Atmosphäre entsteht
- sexuelle Übergriffe, Nötigung oder Vergewaltigung (Strafrechtstatbestände)

Im Unterschied zu Mobbinghandlungen wird bei der sexuellen Belästigung nicht ein Verhalten gemeint, welches über längere Dauer anhält. Sexuelle Belästigung liegt bereits nach einer Aktion vor, wenn die Handlung als solche empfunden wird. Das Problem dürfte vielfach sein, dass der Beweis für eine solche Belästigung nicht vorliegt.

## Von wem kann sexuelle Belästigung ausgehen?

Sexuelle Belästigung kann von Vorgesetzten, Mitarbeitenden oder auch von Dritten (z.B. Kunden, Gäste oder Lieferanten) ausgehen. Für Arbeitgeber ist es wichtig zu wissen, dass sie ihre Mitarbeiter auch gegenüber Dritten schützen müssen.

## Ort der sexuellen Belästigung

Die sexuelle Belästigung kann im Büro, in der Cafeteria, im Kopierraum etc. stattfinden, braucht aber nicht zwingend am Arbeitsort zu sein. Sexuelle Belästigung kann z.B. auch während eines Betriebsausflugs, am Weihnachtsessen, auf Geschäftsreisen etc. stattfinden. An Anlässen, wo regelmässig (viel) Alkohol fliesst, kommen leider solche Vorfälle

des Öfteren vor und sind immer noch als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu qualifizieren.

## Wie kann der Arbeitgeber sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindern?

Bei einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz kann nicht nur gegen den Belästiger/die Belästigerin vorgegangen werden, sondern auch gegen den Arbeitgeber. Die Arbeitgeber sind von Gesetzes wegen verpflichtet, ein Arbeitsklima zu schaffen, das die persönlichen Grenzen der Mitarbeitenden respektiert und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz stoppt. Tut er dies nicht, besteht die Möglichkeit, ihn deswegen zu verklagen. Um solche Prozesse zu vermeiden, sollte der Arbeitgeber mit **präventiven Massnahmen** sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bekämpfen.

Als präventive Massnahmen sind folgende Mittel denkbar:

- eine klare Kommunikation über nicht geduldetes Verhalten
- allen zugängliche Merkblätter
- (regelmässige) Schulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte
- eine Ansprechperson für Betroffene
- ein klares Vorgehen und Sanktionen bei Vorfällen

In Unternehmen mit Arbeitnehmern, die verschiedene Sprachen sprechen, empfiehlt es sich dabei, Merkblätter/Informationsmaterial übersetzen zu lassen. Es muss sichergestellt werden, dass alle Mitarbeiter die Grundlage und Philosophie im Unternehmen verstehen und vor allem über Konsequenzen bei Missachten dieser Regeln kennen und sich der Sanktionen bewusst sind.

## Grundsatzdokument

Empfehlenswert ist ein Grundsatzdokument, welches die Prinzipien für das Zusammenarbeiten festhält. Eine solche Grundsatzklärung sollte folgende Elemente enthalten:

- Der Arbeitgeber bezieht eine klare Position gegenüber sexuellen Belästigungen und erklärt, dass solche Handlungen im Betrieb nicht geduldet werden.
- Das Dokument enthält eine Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, um den Mitarbeitern aufzuzeigen, welche Verhaltensweisen unter diesen Begriff fallen.
- Der Arbeitgeber zeigt auf, wo belästigte Personen sich Unterstützung holen können, und zeigt auf, wie sich Mitarbeiter verhalten können, wenn sie solche Vorfälle wahrnehmen.
- Eine solche Grundsatzklärung sollte auch klar aufzeigen, mit welchen Konsequenzen Mitarbeiter zu rechnen haben, wenn solche Vorfälle stattfinden.

Das Grundsatzdokument sollte in schriftlicher Form vorliegen. Das kann zum Beispiel ein Merkblatt, ein Flyer oder ein Handbuch sein. Je nach Bedarf können weitere Informationsmaterialien beigelegt werden (nützliche Adressen, externe Ansprech- oder Beratungsstellen, Hintergrundinformationen etc.). Wichtig ist, dass Arbeitgeber diese Grundsatzklärung regelmässig in Erinnerung rufen. Es genügt erfahrungsgemäss nicht, zu Beginn des Arbeitsverhältnisses solche Dokumente zu erarbeiten, um diese danach in der Schublade verstauben zu lassen. Die Praxis erwartet, dass beispielsweise regelmässige Updates erfolgen oder auch Schulungen zum Thema, um die Mitarbeitenden für das doch sehr heikle Thema zu sensibilisieren.

Die Prävention sexueller Belästigung ist Aufgabe der Arbeitgeber. Die Vorgesetzten haben gegen belästigende Personen vorzugehen und betroffene Personen zu unterstützen, die sich gegen sexuelle Belästigung wehren.

## Rechtsbehelfe bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Arbeitnehmer, die sexuell belästigt werden, haben verschiedene Möglichkeiten, sich ge-

gen den Arbeitgeber zu wehren. So sind folgende Rechtsbehelfe denkbar:

- Die Arbeit mit Hinweis auf Unzumutbarkeit aussetzen (Art. 324 OR).
- Bei der Schlichtungsstelle, dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde gegen den Betrieb klagen. Dabei können Arbeitnehmende Folgendes fordern:
  - Anspruch auf Unterlassung, Beseitigung und/oder Feststellung des belästigenden Verhaltens (Art. 5 Abs. 1 GIG)
  - Forderung nach einer Entschädigung im Umfang von höchstens sechs Schweizer Durchschnittslöhnen aufgrund unterlassener Sorgfaltspflicht (Art. 5 Abs. 3 GIG)
  - Forderung nach Schadenersatz und Genugtuung (Art. 5 Abs. 5 GIG sowie Art. 41 ff. OR)
  - im Falle einer Entlassung aufgrund einer betrieblichen Beschwerde oder der Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts die Kündigung vor Ablauf der Kündigungsfrist anfechten und die provisorische Wiedereinstellung verlangen oder stattdessen innerhalb von 180 Tagen ab Ende Arbeitsverhältnis beim Gericht eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen einklagen (Art. 10 GIG und Art. 336a OR)

Um solche eher unschönen Prozesse zu verhindern, lohnt es sich aus Arbeitgebersicht auf jeden Fall, die rechtlichen Vorgaben wie oben umschrieben einzuhalten. Wichtig ist es auf jeden Fall, solche Vorfälle ernst zu nehmen und nicht womöglich der Person zu kündigen, welche sich beschwert, ohne eingehende Abklärungen zu treffen. Das kann letztlich teuer zu stehen kommen und ist für das Image eines Betriebs mit Bestimmtheit nicht förderlich.



### AUTORIN

**Leena Kriegers-Tejura** ist selbstständige Rechtsanwältin und Partnerin bei Morad, Bürgi & Partner. Sie ist Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und Leiterin Recht & Rekurse bei den eidg. Berufsprüfungen für HR-Fachleute.

### Impressum

Verlag WEKA Business Media AG  
Hermetschloostrasse 77  
CH-8048 Zürich  
www.weka.ch

Herausgeber Stephan Bernhard

Redaktion Birgitt Bernhard  
Claudia Maia

Publikation 10 × jährlich, Abonnement: CHF 98.– pro Jahr, Preise exkl. MWST und Versandkosten.

Bildrechte Autorenbilder: WEKA Business Media AG  
Alle übrigen Bilder: www.iStockphoto.com

Bestell-Nr. NL9160

© WEKA Business Media AG, Zürich, 2021

Urheber- und Verlagsrechte: Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck sowie Wiedergaben, auch auszugsweise, sind nicht gestattet. Die Definitionen, Empfehlungen und rechtlichen Informationen sind von den Autoren und vom Verlag auf ihre Korrektheit in jeder Beziehung sorgfältig recherchiert und geprüft worden. Trotz aller Sorgfalt kann eine Garantie für die Richtigkeit der Informationen nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autoren bzw. des Verlags ist daher ausgeschlossen. Aus Platzgründen und zwecks besserer Lesbarkeit wurde meist die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist dabei selbstverständlich mitgemeint.