



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
**Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung
von Frau und Mann EBG**

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Ratgeber für
Arbeitnehmende



Herausgeberin:

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO | Arbeitsbedingungen | Direktion für Arbeit

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

058 463 89 14

info.ab@seco.admin.ch

Fotos: Adobe Stock, Wapico

Gestaltung: Yellow | yellow.agency

Erscheinungsjahr: 2026

Bestellungen:

BBL | Bundesamt für Bauten und Logistik

www.bundespublikationen.admin.ch

Nr. 301.922.d

Download:

www.seco.admin.ch

Inhalt

Einleitung	4
Was ist sexuelle Belästigung?	6
Folgen für die Betroffenen	11
Zahlen und Fakten	12
Gesetzliche Grundlagen	13
Das Recht, sich zu wehren	15
Herausforderungen für Betroffene	20
Unterstützung	21
Nützliche Adressen	23

Einleitung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zeugt von mangelndem Respekt, verletzt die Würde, kann demotivieren oder sogar krank machen. Verschiedene gesetzliche Regelungen verpflichten die Arbeitgebenden in ihren Unternehmen zwar, dafür zu sorgen, dass es gar nicht so weit kommt. Trotzdem können sexuelle/sexistische Belästigungen auftreten. Diese Broschüre zeigt auf, was in solchen Fällen unternommen werden kann, und behandelt konkret,

- was sexuelle Belästigung ist und welche Formen sie annehmen kann,
- welche Folgen sexuelle Belästigungen haben können,
- was Betroffene gegen sexuelle Belästigung tun können, wenn sie selbst oder Kolleginnen und Kollegen davon betroffen sind,
- welche rechtlichen Grundlagen es gibt.

Zuständige Behörden

- Das kantonale Arbeitsinspektorat gibt bei Fragen oder Unklarheiten gerne Auskunft.
- Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO ist für das Personal des Bundes und der bundesnahen Betriebe zuständig.

Hinweis: Diese Broschüre kann nicht alle Einzelheiten der Gesetze wiedergeben. Im Zweifelsfall ist immer der Gesetzestext massgebend.






Was ist sexuelle Belästigung?

Unter den Begriff sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit (sexistische Belästigung), das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt.

Die Belästigung kann sich während der Arbeit ereignen, aber auch ausserhalb der regulären Arbeitszeiten, z. B. bei Betriebsanlässen, Geschäftsreisen und sonstigen Aktivitäten mit Bezug zum Arbeitsverhältnis. Sie kann von anderen Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden gemacht.
- Es fallen sexistische Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale und sexuelles Verhalten, die sexuelle Orientierung, die Geschlechtsidentität oder den Geschlechtsausdruck von Mitarbeitenden.
- Am Arbeitsplatz wird pornografisches oder sexistisches Material vorgezeigt, aufgehängt oder aufgelegt.
- Mitarbeitende erhalten unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht oder unerwünschte E-Mails, SMS, Nachrichten auf sozialen Medien oder Anrufe mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen, Bildern, Videos mit sexuellem oder sexistischem Inhalt.
- Es kommt zu unerwünschten Körperkontakten.



- Mitarbeitende werden innerhalb oder ausserhalb des Betriebs gestalkt.
- Es werden Annäherungsversuche gemacht, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.
- Liebesbeziehungen können am Arbeitsplatz vorkommen, aber wenn sie sich schlecht entwickeln, kann dies zu sexueller Belästigung führen.
- Es kommt zu sexuellen Übergriffen, Nötigung oder Vergewaltigung.

Wann handelt es sich um sexuelle Belästigung?

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.

Was ist Sexismus?

Unter Sexismus versteht man jede Art von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Wenn eine Person z. B. wegen ihres Aussehens, ihres Verhaltens, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität oder ihres Geschlechtsausdrucks verspottet wird oder anzüglichen Bemerkungen ausgesetzt ist, ist das ein sexistisches Verhalten.

Was steckt hinter sexueller Belästigung?

Sexuelle Belästigung hat nichts mit Erotik oder sexueller Anziehung zu tun – sie ist eine Machtdemonstration. Die sexuelle Ebene wird genutzt, weil sie einen Bereich betrifft, in dem Menschen besonders verletzlich sind. Ein Klima der Toleranz gegenüber grenzüberschreitendem Verhalten, mangelndes Eingreifen bei herabwürdigenden und verletzenden Äußerungen oder eine allgemein nachsichtige Haltung gegenüber belästigendem Verhalten können sexuelle Belästigung im Arbeitsumfeld begünstigen.

Flirt oder sexuelle Belästigung – wo liegen die Unterschiede?

Ein Flirt

- ist eine gegenseitige Entwicklung,
- ist aufbauend, bestärkend,
- ist von beiden Seiten erwünscht,
- stärkt das Selbstwertgefühl,
- löst Freude aus,
- macht den Arbeitsalltag schöner,
- respektiert die persönlichen Grenzen.

Sexuelle Belästigung

- ist eine einseitige Annäherung,
- ist erniedrigend, beleidigend,
- ist von der betroffenen Person nicht erwünscht,
- untergräbt das Selbstwertgefühl,
- löst Ärger aus,
- vergiftet die Arbeitsatmosphäre,
- verletzt persönliche Grenzen.



Folgen für die Betroffenen

Sexuelle Belästigung kann der betroffenen Person auf vielfältige Weise schaden und folgende Auswirkungen haben:

- Die Freude an der Arbeit geht verloren.
- Es entsteht Misstrauen gegenüber Arbeitskolleginnen und -kollegen.
- Die Konzentrations- und die Leistungsfähigkeit nehmen ab.
- Berufliche Fähigkeiten und Chancen können nicht genutzt werden.
- Das Privatleben wird beeinträchtigt.
- Es entstehen Scham- und Schuldgefühle.
- Gesundheitliche Konsequenzen körperlicher und psychischer Art wie Kopfschmerzen, Schlaflosigkeit, Rückenschmerzen, Magenbeschwerden, Depressionen, Gefühle von Ekel, Angst, Hilflosigkeit, Wut etc. machen sich bemerkbar.
- Es kann zum Verlust des Arbeitsplatzes kommen.

Zahlen und Fakten

Alle können von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sein, und zwar unabhängig von Geschlecht, Alter, Zivilstand, Aussehen, Ausbildung oder beruflicher Position.

Gemäss einer 2024 in der Schweiz durchgeführten repräsentativen Untersuchung¹ haben sich 44 % der befragten Frauen im bisherigen Erwerbsleben bereits einmal sexuell belästigt gefühlt. Bei den Männern liegt dieser Anteil bei 17 %.

In den zwölf Monaten vor der Befragung hat rund ein Drittel der Befragten (30,3 %) sexuelle Belästigung erlebt; bei den Frauen waren es 34,5 %, bei den Männern 26,5 %. Diese Ergebnisse zeigen, dass es sich um ein sehr verbreitetes Phänomen handelt, von dem sowohl Frauen als auch Männer häufig betroffen sind und das in zahlreichen Unternehmen vorkommt.

Der Einfluss des Alters ist bei den Frauen besonders deutlich. Allein in den letzten zwölf Monaten hat ein Drittel der jungen Frauen zwischen 16 und 25 Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt.

¹ Liechti L., & Iseli S. (2024): Studie zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz [Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO]. Bern: Büro BASS.

Gesetzliche Grundlagen

Verschiedene Gesetze – das Gleichstellungsgesetz (GIG), das Arbeitsgesetz (ArG), das Obligationenrecht (OR), das Strafgesetzbuch (StGB) – regeln den Schutz der Arbeitnehmenden vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entweder ausdrücklich oder im Rahmen des allgemeinen Schutzes der psychischen und physischen Integrität.



Artikel 4 GIG

«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 GIG

«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.»

Artikel 6 Absatz 1 ArG / Art. 2 ArGV 3

«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.»

Artikel 328 Absatz 1 OR²

«Der Arbeitgeber (...) muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.»

Fristen einhalten

Einige Schutznormen können sowohl während als auch nach Ablauf der Vertragszeit angerufen werden. Allerdings gibt es Fristen zu beachten. Dafür ist die kantonale Schlichtungsbehörde zuständig. Die Adresse ist zu finden auf der Website www.sks-coc.ch.

Art. 198 StGB

«Wer vor jemandem, der dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt und dadurch Ärgernis erregt, wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Wort, Schrift oder Bild sexuell belästigt, wird, auf Antrag, mit Busse bestraft.»

² Bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen sind stattdessen die jeweiligen Personalgesetze und Verordnungen massgebend.

Das Recht, sich zu wehren

Arbeitgebende sind gesetzlich verpflichtet, für ein belästigungsfreies Klima zu sorgen. Wenn eine Situation auftritt, die Mitarbeitenden unangenehm ist oder die als grenzüberschreitend empfunden werden, haben sie das Recht, sich zu wehren und Unterstützung zu suchen, unabhängig von ihrer Funktion oder ihrem Dienstalter im Unternehmen. Es ist wichtig zu wissen, dass Betroffene nicht für das verantwortlich sind, was ihnen widerfährt. Negative Gefühle, die im Zusammenhang mit sexueller Belästigung auftreten, sind legitim. Betroffene haben jederzeit und in ihrem Tempo das Recht, darüber zu reden und angehört zu werden.

So können Betroffene vorgehen

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie sich Betroffene wehren können:

Direkt stoppen

Betroffene können versuchen, die belästigende Person direkt zu stoppen. Hilfreich ist klar zu vermitteln, dass dieses Verhalten unerwünscht, nicht tolerierbar und stattdessen korrektes Verhalten angebracht ist.



Frühzeitiges intervenieren verhindert ein Verfestigen der Situation

Es ist wichtig, dass der Stopp deutlich und klar ausgesprochen wird – ein eindeutiges „Stopp“ kann abschreckend wirken.

Gleichzeitig ist es völlig verständlich, wenn Betroffene sich erschrecken, überfordert sind oder Angst vor möglichen Konsequenzen haben. Wenn betroffene Mitarbeitende nicht sofort reagieren können oder wollen, mindert das nichts an ihrem Recht, sich gegen das Verhalten zu wehren. Sie können den Vorfall auch später melden. Wenn das belästigende Verhalten anhält, haben sie das Recht, sich offiziell zu beschweren.

Tipp: Ereignisprotokoll erstellen

Es kann sein, dass es mehrere Schritte braucht, um die Belästigungen zu stoppen. Es lohnt sich deshalb immer aufzuschreiben, was sich ereignet hat (belästigende Person[en], Datum, Zeit, Ort, Art der Belästigungen). Es ist auch empfehlenswert zu notieren, ob und was gegen die Belästigungen unternommen worden ist. Wichtig ist auch zu wissen, ob es für den Vorfall bzw. die Vorfälle Zeuginnen oder Zeugen gibt und ob sie zu einer Aussage bereit wären.

Eine E-Mail oder einen Brief schreiben

Wenn Betroffene Angst davor haben, sich mit der belästigenden Person direkt auseinanderzusetzen, oder damit keinen Erfolg haben, können sie es auch mit einer schriftlichen Aufforderung versuchen. Darin kann schriftlich festgehalten werden, was stört, und die Tatperson aufgefordert werden, das belästigende Verhalten zukünftig zu unterlassen. Es ist ratsam, davon eine Kopie zu erstellen und diese gut aufzubewahren.



Kolleginnen, Kollegen einbeziehen


Betroffene sollten mit anderen Kolleginnen oder Kollegen am Arbeitsplatz darüber sprechen. Vielleicht sind sie nicht die einzige Person, die belästigt wird, und Betroffene können dann gemeinsam mit den andern reagieren. Dies setzt ein gewisses Vertrauen voraus, denn Kolleginnen und Kollegen stehen unter keiner Schweigepflicht und könnten die Informationen weiterverbreiten.

Hilfe in Anspruch nehmen

Betroffene müssen sich nicht scheuen, Unterstützung zu suchen und abzuklären, wer im Betrieb für Fragen zu sexueller Belästigung zuständig ist. Viele Betriebe haben Vertrauenspersonen für Betroffene von sexueller Belästigung bezeichnet. Mit ihnen können Mitarbeitende in einem ersten Schritt ihre Situation und das weitere Vorgehen im vertraulichen Rahmen besprechen. Diese können auch psychologisch zur Seite stehen. Die Vertrauenspersonen dürfen ohne Einverständnis im Betrieb keine weiteren Schritte unternehmen. Vorsicht: Vorgesetzte und Personalverantwortliche können keine Vertrauenspersonen sein, denn sie haben die Handlungspflicht und müssen gegen die Belästigungen etwas unternehmen und/oder die Meldung an die Geschäftsleitung weiterleiten. Falls es im Unternehmen keine Vertrauenspersonen gibt, haben Betroffene die Möglichkeit, sich Hilfe bei externen spezialisierten Beratungsstellen, bei der Branchengewerkschaft, beim Personalverband, beim kantonalen Arbeitsinspektorat oder auch anonym auf dem Info- und Beratungsportal www.belaestigt.ch zu suchen.


Rechtliche Schritte als letzte Konsequenz

Wenn die zuständige Stelle im Unternehmen trotz Hinweisen nichts unternimmt oder wenn Mitarbeitende eine ausserbetriebliche Lösung vorziehen, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten aktiv zu werden. Beim Wunsch nach rechtlichen Schritten ist es angezeigt, sich beraten zu lassen, z. B. von spezialisierten Stellen wie Fachstellen für Gleichstellung und Beratungsstellen, von der zuständigen Gewerkschaft bzw. Personalverband oder von einer juristischen Fachperson.



Die folgende Liste zeigt auf, welche rechtlichen Schritte grundsätzlich möglich sind:

- Die Arbeit mit Hinweis auf Unzumutbarkeit aussetzen (Art. 324 OR).
- Bei der Schlichtungsbehörde, dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde gegen den Betrieb klagen. Folgende Punkte können Gegenstand der Klage sein:
 - Der Anspruch auf Unterlassung, Beseitigung und/oder Feststellung des belästigenden Verhaltens (Art. 5 Abs. 1 GIG);
 - die Forderung nach einer Entschädigung im Umfang von höchstens sechs schweizerischen Durchschnittslöhnen aufgrund unterlassener Sorgfaltspflicht (Art. 5 Abs. 3 GIG);
 - die 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 Schlichtungsbehörde oder des Gerichts die Kündigung vor Ablauf der Kündigungsfrist anfechten und wahlweise 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).
- Unter Berufung auf Art. 337 OR (Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen) kündigen. In diesem Fall ist der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin verpflichtet, den gesamten Lohn, der bei einer fristgerechten Kündigung fällig geworden wäre, zu entrichten.

- 
- Den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin beim kantonalen Arbeitsinspektorat anzeigen, damit dieses eine Kontrolle durchführt.
 - Die belästigende Person durch eine Klage auf Unterlassung oder auf Feststellung der Widerrechtlichkeit der sexuellen Belästigung zivilrechtlich belangen und Schadenersatz sowie Genugtuung fordern (Art. 28 ff. ZGB und Art. 49 ff OR).
 - Im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis eine Administrativuntersuchung bzw. ein Disziplinarverfahren gegen die belästigende Person anregen.
 - Strafantrag gegen die Tatperson stellen.



Herausforderungen für Betroffene

Reagieren ist nicht immer einfach

Seine Rechte einzufordern braucht Mut – und wird nicht immer gut aufgenommen. Menschen, die sexuelle Belästigung melden, erhalten nicht immer die erwartete Unterstützung. Manchmal werden ihre Aussagen heruntergespielt oder angezweifelt. In manchen Fällen werden die Opfer sogar für die Vorfälle verantwortlich gemacht oder sie werden unter Druck gesetzt und eingeschüchtert. **Solche Reaktionen dürfen nicht toleriert werden.**

Von Betroffenen wird aber gleichzeitig auch verlangt, dass sie sich vehement gegen Zudringlichkeiten zur Wehr setzen und sich nichts gefallen lassen, was für sie gerade wegen der häufig bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse unzumutbar ist. Tun sie es jedoch, wird ihre Reaktion als unangemessen bezeichnet, oder sie werden als humorlose, prüde und verklemmte Personen hingestellt. Zusätzlich zu den Übergriffen können Belästigte so von Schikanen, Ausgrenzungen und Anfeindungen betroffen sein.

Trotzdem: Es ist wichtig, sich zu wehren. Wenn sich Betroffene allein nicht wagen, können sie sich Unterstützung holen. Erfahrungen zeigen, dass Belästigungen eher gestoppt werden können, wenn Betroffene sich trauen, offensiv darauf zu reagieren. Durch aktive Gegenwehr können sie so ihr Selbstwertgefühl wiedergewinnen und sich aus der demütigenden Opferrolle befreien.

Unterstützung

Wie können belästigte Kolleginnen und Kollegen unterstützt werden?



Wie können sich Mitarbeitende verhalten, wenn sie in Ihrem Umfeld sexuelle Belästigung beobachten? Sie können die belästigte Person mit folgenden Massnahmen unterstützen:

- Nicht mitlachen, wenn sexistische Sprüche oder Witze gemacht werden;
- Mit ihr/ihm sprechen, wenn der Verdacht besteht, dass sie/er sexuell belästigt wird;
- Sie/Ihn ermutigen, sich aktiv zur Wehr zu setzen;
- Sie/ihn zu Besprechungen mit der Vertrauensperson des Betriebes oder zu einer externen Beratungsstelle begleiten;

- Nichts gegen den Willen der betroffenen Person unternehmen;
- Wenn möglich, Vorgesetzte auf sexualisiertes Betriebsklima aufmerksam machen;
- Sofern dies möglich ist, sich als Zeugin/als Zeuge zur Verfügung stellen;
- Sich dafür einsetzen, dass im Betrieb präventive Massnahmen gegen sexuelle Belästigung ergriffen werden.

Kündigungsschutz

Durch das Gleichstellungsgesetz sind beschwerdeführende Personen sowie Zeuginnen und Zeugen während des ganzen Verfahrens (im Betrieb und vor Gericht) und bis sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens gegen Kündigung geschützt.

Nützliche Adressen

Auskunfts – und Beratungsstellen

- Info- und Beratungsportal **www.belaestigt.ch**
- Beratungsstellen gegen Gewalt an Frauen
- Beratungsstellen für Migrantinnen
- Gewerkschaften und Berufsverbände
- Kantonale und städtische Fachstellen für Gleichstellung
www.equality.ch
- Kantonale Arbeitsinspektorate **www.iva-ch.ch**
- Kantonale Schlichtungsbehörden nach Gleichstellungsgesetz
www.sks-coc.ch

Für weitere Informationen siehe auch
www.sexuellebelaestigung.ch.

SECO | Direktion für Arbeit

Arbeitsbedingungen – *Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz*

3003 Bern

info.ab@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch

Eidgenössisches Departement für

Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

info@ebg.admin.ch | www.ebg.admin.ch

Eidgenössisches Departement des Innern EDI