



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


Informationen für  
Arbeitnehmende

## 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 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 Verhalten, die sexuelle Orientierung, die Geschlechtsidentität oder den Geschlechtsausdruck von Mitarbeitenden.
- Am Arbeitsplatz wird pornografisches 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 verfolgt.
- 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.



Für die Beurteilung, ob es sich bei einem bestimmten Verhalten 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, und ob diese es als erwünscht oder unerwünscht empfindet. Sexuelle Belästigung hat nichts mit entspannter Arbeitsatmosphäre, Erotik oder Flirt zu tun. Belästigendes Verhalten ist immer unerwünscht und verletzt die persönlichen Grenzen der betroffenen Person.

## **Gesetzlich verboten**

Sexuelle Belästigung ist gesetzlich verboten. Alle Arbeitgebenden haben diesbezüglich sowohl Schutz- und Interventions- als auch Präventionspflichten. Diese ergeben sich aufgrund verschiedener Rechtserlasse:

- Artikel 4 und Artikel 5 Absatz 3 Gleichstellungsgesetz
- Artikel 6 Arbeitsgesetz und Artikel 2 ArGV 3
- Artikel 328 Obligationenrecht

## **Das Recht, sich zu wehren**

Mitarbeitende haben 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.

## **Direkt stoppen und Ereignisprotokoll erstellen:**

### **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.

### **Meldung im Unternehmen erstatten**

Es ist auch möglich, sich direkt mit einer Meldung oder Beschwerde an die Vorgesetzten oder Personalverantwortlichen zu wenden. Dabei gilt es zu beachten, dass diese eine Handlungspflicht haben, den Vorfall abklären und Schutzmassnahmen ergreifen müssen. Dabei sind sowohl Betroffene als auch allfällige Zeuginnen und Zeugen während des ganzen Verfahrens (im Betrieb und vor Gericht) und bis sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens gegen Kündigung geschützt.

### **Hilfe in Anspruch nehmen**

Falls Mitarbeitende die Angelegenheit zunächst im vertraulichen Rahmen besprechen möchten, gilt es abzuklären, ob es im Betrieb Vertrauenspersonen für Betroffene von sexueller Belästigung gibt, die unterstützen und Handlungsmöglichkeiten aufzeigen können. Sonst gibt es auch die Möglichkeit, sich Hilfe bei externen spezialisierten Beratungsstellen oder auf dem Beratungsportal **[www.belaestigt.ch](http://www.belaestigt.ch)** zu suchen.

Adressen von diesen Anlaufstellen sind zu finden unter: **[www.sexuellebelaestigung.ch](http://www.sexuellebelaestigung.ch)**. Diese können auch unterstützen, wenn in einem Betrieb nichts oder zu wenig zum Schutz vor sexueller Belästigung unternommen wird und Betroffene sich dazu entscheiden, rechtliche Schritte ins Auge zu fassen.

Arbeitnehmende können sich an die kantonale Arbeitsinspektion wenden, um sich beraten zu lassen, aber auch um Missstände am Arbeitsplatz zu melden.

## Wie können belästigte Kolleginnen und Kollegen unterstützt werden?

- 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.

Herausgeberin:

**SECO | Direktion für Arbeit**

Arbeitsbedingungen – *Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz*  
3003 Bern

[info.ab@seco.admin.ch](mailto:info.ab@seco.admin.ch) | [www.seco.admin.ch](http://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](mailto:info@ebg.admin.ch) | [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Foto: Adobe Stock

Gestaltung: Yellow | [yellow.agency](http://yellow.agency)

Erscheinungsjahr: 2026

Bestellungen:

BBL | Bundesamt für Bauten und Logistik

[www.bundespublikationen.admin.ch](http://www.bundespublikationen.admin.ch)

Nr. 301.927.d

Download: [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)