



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 Arbeitgebende





Herausgeberin:

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO | Direktion für Arbeit | Arbeitsbedingungen

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

058 463 89 14

info.ab@seco.admin.ch

Fotos: Adobe Stock, Gettyimages, Wapico

Gestaltung: Yellow | yellow.agency

Erscheinungsjahr: 2026

Bestellungen:

BBL | Bundesamt für Bauten und Logistik

www.bundespublikationen.admin.ch

Nr. 301.926.d

Download:

www.seco.admin.ch

Inhalt

Einleitung	4
Was ist sexuelle Belästigung?	6
Der gesetzliche Auftrag	10
Zahlen und Fakten	13
Folgen sexueller Belästigung	15
Prävention verhindert sexuelle Belästigung	17
Vorurteile	21
Anlaufstellen für Betroffene	22
Ein Fall von sexueller Belästigung tritt auf	26
Nützliche Adressen	31

Einleitung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann das Betriebsklima vergiften, die Leistung des Unternehmens beeinträchtigen und betroffene Mitarbeitende demotivieren oder sogar krank machen. Diese Broschüre gibt Arbeitgebenden konkrete Handlungsempfehlungen, um sexuelle Belästigung im Betrieb wirksam zu verhindern und ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Vorliegende Broschüre zeigt auf,

- was sexuelle Belästigung ist und welche Formen sie annehmen kann,
- wie sich die rechtliche Lage darstellt und welche Verantwortung Arbeitgebende gegenüber ihren Mitarbeitenden tragen,
- was zu tun ist, damit sexuelle Belästigung in einem Betrieb nicht auftritt,
- wie vorzugehen ist, wenn doch ein Fall von sexueller Belästigung in einem Betrieb vorliegt oder vermutet wird.

Am Ende der Broschüre befindet sich ein QR-Code, der zu einer Checkliste führt. Damit lässt sich der Stand der Prävention zum Thema sexuelle Belästigung im Betrieb überprüfen.

Auf der Website www.sexuellebelaestigung.ch stehen erprobte Materialien zur Verfügung, die es Unternehmen erleichtern, Vorkehrungen zum Schutz der Arbeitnehmenden vor sexueller Belästigung zu treffen.

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 aufgrund 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 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.



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.



Der gesetzliche Auftrag

Arbeitgebende sollten stets dafür sorgen, dass die Mitarbeitenden ihren Aufgaben in einem guten Arbeitsklima nachgehen können. Sie tragen auch die Verantwortung dafür, dass deren Würde gewahrt wird und sie vor Diskriminierungen am Arbeitsplatz geschützt sind.

Gemäss Obligationenrecht¹ und Arbeitsgesetz sind Arbeitgebende verpflichtet, die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu 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.

¹ Bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen sind stattdessen die jeweiligen Personalgesetze und Verordnungen massgebend.



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 (Artikel 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.»

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

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 Fürsorgepflicht, die Arbeitgebende oder Führungspersonen gegenüber ihren Mitarbeitenden wahrzunehmen haben. Sie können auch dann zur Verantwortung gezogen werden, wenn Belästigungen von Temporärangestellten oder von einer unternehmensexternen Person ausgehen (z. B. Gast, Kundin/Kunde, Klient/-in, Patient/-in, Lieferant/-in, Geschäftspartner/-in).

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 Untersuchung² 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.

² 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.

Warum tritt sexuelle Belästigung auf?

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. Sexuelle Belästigung ist daher nicht nur eine Frage individueller Persönlichkeitsmerkmale, sondern auch Ausdruck eines Betriebsklimas, das Machtmissbrauch duldet oder nicht klar genug sanktioniert. Erotik, Anziehung oder sogar Liebe spielen keine oder eine untergeordnete Rolle.

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

Welche Formen von belästigendem Verhalten sind verbreitet?

Betroffene 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 etwas häufiger das Versenden von Nacktbildern und generell pornografisches Material.


Folgen sexueller Belästigung

Folgen für den Betrieb

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. Insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels kann dies für Unternehmen weitreichende Folgen haben.



Stellt ein Gericht sexuelle Belästigung fest, entstehen dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin weitere Kosten: Anwalts honorare, Gerichtskosten, Entschädigungen in der Höhe von 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.

Folgen für die Betroffenen

Personen, die von sexueller Belästigung betroffen sind, fühlen sich vielfach zutiefst verunsichert und stellen sich selbst infrage. Das wirkt sich auf ihre Arbeitsmotivation aus. 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.

Prävention verhindert sexuelle Belästigung

Arbeitgebende tragen die Verantwortung dafür, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen und so ihre gesetzliche Pflicht zu erfüllen. Diese Aufgabe ist Teil eines ganzheitlichen Umgangs mit psychosozialen Risiken im Betrieb.

Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber sollten sich deshalb für ein belästigungsfreies Klima stark machen. Sie sollten insbesondere für Nulltoleranz hinsichtlich sexueller Belästigung in ihrem Unternehmen eintreten und intervenieren, wenn sie z. B. feststellen, dass sexistisches Material im Betrieb zirkuliert oder wenn Mitarbeitende die Zielscheibe abwertender und verletzender Sprüche und Witze sind. Damit wird die Haltung des Unternehmens klar und deutlich.

Sowohl das Gleichstellungsgesetz als auch das Arbeitsgesetz verlangen von Arbeitgebenden präventive Massnahmen gegen sexuelle Belästigung. Es ist in deren Interesse, diesen gesetzlichen Auftrag umzusetzen:

- So wird die Gefahr verringert, dass es im Betrieb zu Vorfällen kommt.
- Mit präventiven Massnahmen schützen Arbeitgebende gleichermassen ihre Mitarbeitenden wie auch ihr Unternehmen.
- Sollte es trotzdem zu einem Fall von sexueller Belästigung kommen, kann der Nachweis von angemessenen präventiven Massnahmen bei Gerichtsfällen eine entlastende Wirkung haben.

Ein Grundsatzdokument

Die Basis für die Verhinderung von sexueller Belästigung in einem Betrieb ist ein Grundsatzdokument, bzw. ein Regelwerk, das (mindestens) folgende Elemente enthalten und dessen Inhalt den Mitarbeitenden nachweislich bekannt sein sollte:

- **Grundsatzerklärung**

Arbeitgebende oder Führungspersonen sollten klar Position gegenüber sexueller Belästigung beziehen und klar machen, dass diese im Betrieb nicht geduldet wird (Nulltoleranz).

- **Definition**

Das Dokument enthält eine Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Es ist jedoch erforderlich, dass dieser abstrakte Begriff konkretisiert wird. Am besten eignen sich dafür einige Beispiele, die etwas mit dem Arbeitsalltag des Betriebes oder der Branche zu tun haben und für die Mitarbeitenden nachvollziehbar sind.


- **Schutz und Unterstützung für Betroffene anbieten**

Arbeitgebende sollten die Mitarbeitenden auffordern, sich aktiv gegen sexuelle Belästigung zu wehren und sich einzusetzen, wenn sie solche beobachten. Sie zeigen auf, welche Unterstützung Betroffene von sexueller Belästigung durch den Betrieb erhalten – konkret: dass sie weder Repressalien noch einen Arbeitsplatzverlust zu befürchten haben – und an wen sie sich wenden können, wenn sie Informationen, Rat und Hilfe suchen.

- **Sanktionen**

Arbeitgebende erwähnen ausdrücklich das Verbot von sexueller Belästigung und halten fest, dass belästigende Personen mit Sanktionen zu rechnen haben.

Das Grundsatzdokument mit seinen vier zentralen Punkten sollte in schriftlicher Form vorliegen. Das kann zum Beispiel ein Merkblatt, ein Flyer oder ein Dokument in einem für alle



zugänglichen Handbuch (in elektronischer oder physischer Form) sein. Je nach Bedarf können weitere Informationsmaterialien beigelegt werden (nützliche Adressen, interne Vertrauenspersonen oder externe Beratungsangebote, Hintergrundinformationen etc.).

Informieren

Der Inhalt des Grundsatzdokuments muss allen Mitarbeitenden bekannt sein. Arbeitgebende können mündlich oder schriftlich informieren. Sie wählen die Form, die zu ihrer Betriebskultur passt. Am besten wirkt, wenn beides getan wird. Mit der mündlichen Vorstellung des Informationsmaterials bekunden Arbeitgebende ihre klare Haltung. Schriftliche Unterlagen haben den Vorteil, dass sie an alle Mitarbeitenden sowie an die Neueintretenden abgegeben werden können und dass sie mehrmals verwendbar sind.

Mündlich...

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

Eine Plenumsveranstaltung hat den Vorteil, dass alle Mitarbeitenden die Information zur gleichen Zeit erhalten. Falls es in einem Betrieb viele Teilzeitarbeitende hat, sollten Arbeitgebende den Zeitpunkt für die Information sorgfältig wählen oder die Veranstaltung mehrmals durchführen, damit alle Mitarbeitenden erreicht werden.

Auch regelmässig durchgeführte Gespräche mit Mitarbeitenden zur Zielvereinbarung oder Qualifikation können den Rahmen für eine Information über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz abgeben. Bei dieser Gelegenheit kann das Grundsatzdokument verteilt werden.

... oder schriftlich

Wenn das Grundsatzdokument in schriftlicher Form vorliegt, müssen Arbeitgebende dafür sorgen, dass es an alle Mitarbeitenden verteilt wird. Ergänzende Informationen bietet die Broschüre des SECO und EBG «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ratgeber für Arbeitnehmende». Diese kann ergänzend zum betriebseigenen Dokument abgegeben werden. Grosse Betriebe können zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eigene Broschüren erstellen oder verabschieden ein Reglement, das den Umgang des Betriebes mit sexueller Belästigung und das Verfahren regelt. Beispiele für schriftliche Unterlagen gibt es auf der Website www.sexuellebelaestigung.ch.

Welche Form eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber für die Verteilung der Informationen wählt, ist sekundär. Wichtig ist, dass klar und eindeutig Position bezogen und allen klar gemacht wird, dass in diesem Betrieb sexuelle Belästigung nicht geduldet wird.

Sensibilisierung langfristig verankern

Eine einzige Veranstaltung zu sexueller Belästigung oder das einmalige Verteilen des Grundsatzdokumentes genügt nicht. Die Informationen müssen periodisch wiederholt werden. Das kann auf unterschiedliche Weise geschehen: Die schriftlichen Unterlagen können einmal pro Jahr der Lohnabrechnung beigelegt oder es kann in den Personalmitteilungen darauf verwiesen werden. Zum Beispiel kann ein Merkblatt gut sichtbar an der Anschlagtafel aufgehängt werden. Vielleicht gibt es im Unternehmen auch Handbücher oder ein betriebseigenes Intranet, das allen Mitarbeitenden zugänglich ist. Die Informationen sollen jedenfalls leicht einsehbar und für alle ohne besondere Nachfrage zugänglich sein. Eine gute Gelegenheit ist es, bei Anstellungsbeginn neue Mitarbeitende über Regeln und Erwartungen zu informieren, indem sie das Grundsatzdokument zu respektvollem Verhalten erhalten.

Vorurteile

Vorurteile über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind immer noch weit verbreitet, auch am Arbeitsplatz selbst. Vorurteile tragen dazu bei, die Situation zu verharmlosen und die Schuld systematisch einer Person zuzuschieben, z. B. aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Herkunft. Nachfolgend sind einige Beispiele zu gängigen Vorurteilen und Erklärungen aufgeführt.

Vorurteil 1
Sexuelle Belästigung wird durch das Verhalten oder die Kleidung der betroffenen Person provoziert.

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. Im beruflichen Umfeld kann es sinnvoll sein, Erwartungen an die Kleidung klar zu benennen – zum Beispiel aus Gründen der Sicherheit, der Aussenwirkung oder im Umgang mit Kundschaft. Eine Kleiderordnung oder ein entsprechender Leitfaden, sachlich und respektvoll formuliert, kann helfen, Missverständnisse zu vermeiden.

Vorurteil 2
Ein Kompliment zum Aussehen oder physischen Erscheinungsbild ist immer willkommen.

Das ist 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 persönlichen Grenzen sind zu respektieren.

Anlaufstellen für Betroffene

Teil der präventiven Massnahmen ist, dass belästigte Personen genau wissen, wo sie Information, Beratung oder Hilfe bekommen. Arbeitgebende müssen dafür sorgen, dass ihren Mitarbeitenden bekannt ist, an wen sie sich im Ernstfall wenden können. Es wird empfohlen, eine oder mehrere interne oder externe Vertrauenspersonen zu definieren und bekannt zu geben, wer Ratsuchende im vertraulichen Rahmen unterstützen und beraten kann.

Was macht die Vertrauensperson?

Die Vertrauensperson sollte im Minimum folgende Aufgaben übernehmen:

- Sie hört der ratsuchenden, beobachtenden 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 zeigt Handlungsmöglichkeiten und Optionen 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 und eine offizielle Meldung zu erstatten.
- Sie kennt die weiteren Handlungsmöglichkeiten und deren Folgen. 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 Vertrauensperson das Gespräch mit der belästigenden Person oder den Vorgesetzten suchen. Allerdings braucht es dafür das Einverständnis der belästigten Person.

Profil der Vertrauensperson

Eine Vertrauensperson soll eine integre, offene und verschwiegene Person sein. Sie verfügt idealerweise über einen ruhigen Raum, wo sie Anrufe entgegennehmen und ungestört beraten kann. Sie sollte sich unbedingt das rechtliche und fachliche Wissen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aneignen. Für die belästigte Person ist sie die Garantin, dass ihre Beschwerde vertraulich behandelt wird. Interne Vertrauenspersonen können ausschliesslich Mitarbeitende ausserhalb des HR-Bereichs und/oder ohne Führungsfunktion sein. Für die Tätigkeit der Vertrauensperson können aber stattdessen auch externe Fachleute beauftragt werden.



Die Person, die als Vertrauensperson für Fälle von sexueller Belästigung benannt wird, sollte demzufolge folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Die Person eignet sich Wissen über eine entsprechende massgeschneiderte Weiterbildung oder Schulung zu Themen wie Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz und Gleichstellung an.
- Sie sollte von den Mitarbeitenden als vertrauenswürdig wahrgenommen werden.
- Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet und geht mit sensiblen Informationen verantwortungsvoll um.
- Es besteht kein direktes hierarchisches Verhältnis zur betroffenen Person, um Interessenskonflikte zu vermeiden. Auch arbeitet sie nicht in der HR-Abteilung und betreut keine Personaldossiers.



Eine interne Vertrauensperson finden

Wenn sich Arbeitgebende grundsätzlich für eine interne Vertrauensperson entschieden haben, sollten sie nach einer geeigneten Person in ihrem Betrieb Ausschau halten. Arbeitgebende oder Führungspersonen kennen ihre Leute und wissen am besten, auf wen das Profil einer Vertrauensperson zutrifft und wer – mit einer entsprechenden Weiterbildung – in der Lage ist, diese Aufgaben zu erfüllen. Da Frauen überdurchschnittlich von sexueller Belästigung betroffen sind, kann es von Vorteil sein, wenn zumindest eine Vertrauensperson weiblichen Geschlechts ist. Noch besser ist es, wenn sowohl eine Frau als auch einen Mann als Vertrauenspersonen zur Verfügung stehen.

In grösseren Betrieben sind Vertrauenspersonen häufig Mitglieder einer Personalkommission. In kleinen Betrieben ist die Auswahl an Personen, welche die Funktion einer Vertrauensperson übernehmen können, betriebsbedingt eingeschränkt und aufgrund der persönlichen Befangenheit grundsätzlich nicht zu empfehlen. In diesem Fall ist eine externe Vertrauensperson vorzuziehen.

Vertrauenspersonen müssen auf ihre Aufgabe vorbereitet werden

Vertrauensperson zu sein, ist keine einfache Aufgabe. In jedem Fall braucht es dafür eine Vorbereitung, eine fachliche Weiterbildung. Für Arbeitgebende fallen damit Weiterbildungskosten an. Sie investieren jedoch in ein wertschätzendes Betriebsklima und einen respektvollen Umgang der Mitarbeitenden untereinander. Das zahlt sich längerfristig aus.

Weiterbildung von internen Vertrauenspersonen

In grossen Betrieben organisiert der Personaldienst ein Weiterbildungsangebot oder es werden externe Fachleute mit der Weiterbildung der Vertrauenspersonen beauftragt. In mittelgrossen Betrieben ist diese Lösung zu aufwändig. Hier ein paar Tipps:

- Arbeitgebende können sich erkundigen, ob in ihrer Region ein öffentliches Weiterbildungsangebot für betriebliche Vertrauenspersonen im Bereich sexuelle Belästigung besteht (grössere Bildungsinstitutionen, Gewerkschaften, Fachstellen für Gleichstellung, Opferhilfestellen).
- Falls es Grossbetriebe in der Region gibt, nachfragen, ob diese intern solche Weiterbildungen anbieten, an denen ihre Vertrauenspersonen teilnehmen könnten.
- Vielleicht finden sich interessierte Betriebe in der näheren Umgebung, mit denen ein gemeinsames Angebot organisiert und finanziert werden kann.
- Eine Lösung im Rahmen von Arbeitgeberorganisationen suchen. Wenn Arbeitgebende zum Beispiel Mitglied eines lokalen oder regionalen Gewerbeverbandes oder einer Berufs- oder Branchenorganisation sind, können sie allenfalls von dessen Schulungsangebot Gebrauch machen.

Externe Vertrauenspersonen und -stellen

Schliesslich besteht auch die Möglichkeit, auf externe Lösungen auszuweichen:

- Es gibt externe Fachleute, welche die Aufgabe der Vertrauensstelle 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 gibt es auf der Website www.sexuellebelaestigung.ch.
- In städtischen Regionen gibt es Beratungsstellen, die Betroffene 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 und städtische Fachstellen für Gleichstellung, Opferhilfeberatungsstellen, Beratungsstellen für Frauen und Arbeit oder kantonale Schlichtungsbehörden.

Ein Fall von sexueller Belästigung tritt auf

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

Betriebsinterne Vorgehensmöglichkeiten:

Informelle Lösungen


Mit der Bezeichnung von Vertrauenspersonen ist ein wichtiger Schritt getan, um formelle Abklärungsverfahren zu vermeiden. In vielen Fällen kann die Vertrauensperson Betroffenen helfen, sich aus eigener Kraft gegen belästigendes Verhalten zu wehren. Hier handelt es sich also um ein informelles Verfahren, von dem die Führungsperson vielleicht gar nie erfahren wird. Nicht alle Störungen im Betrieb lassen sich jedoch so lösen. Arbeitgebende sollten sich deshalb überlegen, wie vorzugehen ist, wenn auf informellem Weg dem belästigenden Verhalten kein Ende gesetzt werden kann.

Ein betriebsinternes formelles Verfahren

Bei einer mündlichen oder schriftlichen Beschwerde der betroffenen Person oder einer entsprechenden Meldung durch Beobachtende sind die Führungskräfte in Zusammenarbeit mit Personalverantwortlichen dazu verpflichtet, belästigendem Verhalten ein Ende zu setzen, den Vorfall abzuklären und im Anschluss daran geeignete Massnahmen zu ergreifen (allfällige Sanktionierungen, Nachsorge, Verstärkung der Prävention etc.).

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 zur Fürsorgepflicht einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers.



Für die Untersuchung kann eine interne oder externe Fachperson beauftragt werden. Das ganze Verfahren ist schriftlich festzuhalten. Es ist zu beachten, dass es sich bei internen Untersuchungen um arbeitsrechtliche Abklärungen handelt, die nicht den Grundsätzen eines Strafverfahrens folgen. Aus arbeitsrechtlicher Sicht kommt es darauf an, dass die Vorwürfe so weit geprüft werden, dass eine allfällige Sanktionierung der Tatperson nicht leichtfertig oder ohne triftigen Grund erfolgt.

Eine Untersuchung umfasst vier Schritte:

- Anhörung der betroffenen bzw. beschwerdeführenden Person;
- Anhörung der beschuldigten Person;
- Befragung von allfälligen Zeuginnen und Zeugen;
- Verfassen eines Untersuchungsberichts.

Vorverurteilungen und Gerüchte vermeiden

Sobald eine Untersuchung 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, dass ein Abklärungsverfahren läuft und dass im Anschluss darauf erneut informiert wird. So beugen Arbeitgebende vor, dass es zu Vorverurteilungen kommt, die sowohl die beschwerdeführende Person, die Zeuginnen und Zeugen wie auch die beschuldigte Person betreffen können.

Dabei gilt es stets abzuwägen, wie breit diese Information gestreut wird. In grösseren Unternehmen oder Verwaltungseinheiten kann es ausreichend und angemessener sein, nur die direkt betroffene Abteilung oder Organisationseinheit zu informieren.

Nach der Untersuchung

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

- Im Betrieb müssen verstärkte Präventionsmassnahmen eingeführt werden.
- Alle Massnahmen sind in geeigneter Form der Belegschaft mitzuteilen.

Ein Reglement ist hilfreich

Selbstverständlich gehen Arbeitgebende davon aus, dass in ihrem Betrieb sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht vorkommt. Mit dem Reglement haben sie bereits ein wichtiges Zeichen gesetzt. Arbeitgebenden und den Mitarbeitenden verleiht es 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.


Anleitung und Beispiele: www.sexuellebelaestigung.ch.

Betriebsexterne Verfahren:

Das Schlichtungsverfahren

Kann betriebsintern keine Lösung für das Problem gefunden werden, besteht namentlich die Möglichkeit, die kantonale Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz anzurufen. Solche Stellen sind in allen Kantonen eingerichtet. Die Schlichtungsbehörden können von der arbeitnehmenden Partei angerufen werden, wenn der Verdacht besteht, dass das Gleichstellungsgesetz verletzt wurde. Das gilt auch für den Tatbestand der sexuellen Belästigung.





Die Schlichtungsbehörden 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. 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. Arbeitgebende können 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 Schlichtungsbehörde 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 im Betrieb arbeitet.

Nützliche Adressen

Informationen für Arbeitnehmende

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 Arbeitnehmende» zur Verfügung. Sie kann beim Bundesamt für Bauten und Logistik BBL bestellt werden. Diese Broschüre ist auf Deutsch (Bestellnummer: 301.922.d), Französisch (301.922.f), Italienisch (301.922.i) und Englisch (301.922.e) verfügbar. Bestelladresse: **www.bundespublikationen.admin.ch**.

Merkblätter, Reglemente

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

Nützliche Adressen

Ebenfalls auf der Website **www.sexuellebelaestigung.ch** gibt es Adressen von Schlichtungsbehörden, Beratungsstellen und Fachpersonen.

Die Adressen der kantonalen Arbeitsinspektorate sind unter **www.iva-ch.ch** aufgeführt.

Prävention beginnt mit Haltung.

Die Unternehmensleitung setzt das Signal: Mit dieser Checkliste haben Sie ein Instrument an der Hand, um sexuelle Belästigung in Ihrem Unternehmen zu verhindern und zu bekämpfen.



Checkliste jetzt abrufen –
über den QR-Code!

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