

Merkblatt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz betrifft Frauen und Männer. Dieses Merkblatt hilft dem Arbeitgeber zu verstehen, wie er sich im Fall einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz verhalten muss und was er tun kann, um solche Vorfälle im eigenen Betrieb zu vermeiden.

I. Was ist sexuelle Belästigung?

1. Definition

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, *das von einer Seite unerwünscht ist* und das eine Person in ihrer Würde verletzt. Die Belästigung kann sich bei der Arbeit oder an Betriebsanlässen ereignen. Sie kann sowohl von internen und externen Arbeitskräften ausgehen als auch von Betriebskunden.

Die sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Taten oder Gesten äussern. Beispielhaft sind folgende Verhaltensweisen zu nennen:

- Anzüglichke und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeitern
- Sexistische Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten oder die sexuelle Orientierung
- Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von pornografischem Material am Arbeitsplatz
- Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht an Mitarbeiter
- Unerwünschter Körperkontakt
- Verfolgung von Mitarbeitern innerhalb und ausserhalb des Betriebs
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhungen von Nachteilen einhergehen

Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist immer auch eine Diskriminierung, die gesetzlich verboten ist. Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt.¹ Daher ist diese Thematik auch im Gleichstellungsgesetz geregelt, das weit über die sexuelle Belästigung hinausgeht.

2. Empfinden des Opfers

Ob es sich um eine sexuelle Belästigung handelt, ist im Einzelfall zu beurteilen. Eine sexuelle Belästigung kann zwei verschiedene Elemente enthalten. Sie kann sich in einem belästigenden Verhalten sexueller Natur ereignen oder eine Person aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit in ihrer Würde herabsetzen.

Besonders ob beim belästigenden Verhalten ein sexueller Aspekt vorliegt, kann im Einzelfall Schwierigkeiten bereiten. Dabei ist immer auch der Kontext und die Art und Weise, wie etwas gesagt oder getan wird, zu beachten.

"Aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit" ist das zweite Kriterium, aufgrund dessen eine sexuelle Belästigung definiert werden kann. Wird ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin aufgrund ihres Geschlechts herabgesetzt, wird auch gegen das Verbot von sexueller Belästigung verstossen. Bezeichnet beispielsweise ein Arbeitgeber Frauen generell als Schlampen, verstösst er damit auch gegen das Diskriminierungsverbot (Bundesgericht, 6. April 2001, 4C.187/2000).

Ob der Täter das Opfer sexuell belästigen wollte oder nicht, spielt *keine Rolle*. Zivilrechtlich ist nicht die Absicht des Täters massgebend. Ausschlaggebend ist, wie sein *Verhalten bei der betroffenen Person*

¹ STREIFF ULLIN/VON KÄNEL ADRIAN/RUDOLPH ROGER: Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Zürich, Basel, Genf 2012.

ankommt. Dabei ist neben dem Durchschnittsempfinden einer "vernünftigen Person" auch auf das subjektive Empfinden des Opfers abzustellen.

II. Wo finden sich die gesetzlichen Grundlagen zur sexuellen Belästigung?

1. Allgemeines

Bei der sexuellen Belästigung gibt es zwei Aspekte. Einerseits den zivilrechtlichen, andererseits den strafrechtlichen Aspekt. Der strafrechtliche Artikel zum Thema sexuelle Belästigung geht indes weniger weit als der zivilrechtliche. In den nachfolgenden Abhandlungen wird lediglich auf den zivilrechtlichen Aspekt der sexuellen Belästigung eingegangen, da dieser vor allem für den Arbeitgeber relevant ist. Die Strafrechtsnorm wurde aus reinen Informationszwecken angefügt.

2. Gesetzliche Grundlagen

Art. 198 StGB

5. Übertretungen gegen die sexuelle Integrität.

Sexuelle Belästigungen

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

Art. 328 OR

VII. Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers

1. im Allgemeinen

1 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.

2 Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

Art. 6 Abs. 1 ArG

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.

Art. 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.

Art. 5 Abs. 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.

3. Fazit

Gleichstellungsrechtliche Normen sind vielerorts verankert. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Mitarbeiter vor jeglichen sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz zu schützen. Während im Obligationenrecht und im Arbeitsgesetz aber nur die Pflichten des Arbeitgebers aufgezählt werden, kann der Arbeitgeber bei einem Verstoß gegen das *Gleichstellungsgesetzes zur Bezahlung einer Strafzahlung von bis zu sechs Monatslöhnen verpflichtet werden, wenn er nicht beweist, dass er das Notwendige unternommen hat, um eine sexuelle Belästigung abzuwenden*. Daher ist es für den Arbeitgeber zentral, sexuelle Belästigungen im Betrieb gar nicht erst entstehen zu lassen und – sofern sie sich trotzdem ereignen - sofort die nötigen Vorkehrungen zu deren Unterbindung und zum Schutz des Opfers zu treffen.

III. Wie kann man als Arbeitgeber seine Pflichten in Sache sexuelle Belästigung erfüllen?

1. Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, seine Mitarbeiter vor sexuellen Belästigungen zu schützen. Dafür muss er die erforderlichen Vorkehrungen treffen. Arbeitgeber sind somit gesetzlich verpflichtet:

- Massnahmen zu treffen, die zur Vermeidung und Verhinderung sexueller Belästigungen erfahrungsgemäss notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können.
- ein Arbeitsklima zu schaffen, das frei von sexuellen Belästigungen ist und belästigendes Verhalten nicht duldet.
- zu verhindern, dass Opfern von sexuellen Belästigungen weitere Nachteile entstehen.
- im konkreten Fall einzugreifen.

2. Was muss im Betrieb konkret vorgekehrt werden?

Informationspflicht: Arbeitgeber haben die Pflicht, ihre Mitarbeiter über die Problematik der sexuellen Belästigung zu informieren. Am besten macht man als Arbeitgeber dazu eine jährliche Schulung bei der alle Mitarbeiter über die Thematik informiert werden oder es wird bei jedem Neueintritt eines Mitarbeiters ein Merkblatt über sexuelle Belästigung ausgehändigt, das vom Mitarbeiter anschliessend idealerweise unterzeichnet wird.

Bei Fragen rund um diese Thematik, kann der Arbeitgeber beim Kompetenzzentrum, dem Eidg. Gleichstellungsbüro für Frau und Mann, Präsentationen und Merkblätter gratis downloaden und auf den eigenen Betrieb anpassen.

Dokumentationspflicht: Damit der Betrieb bei einem Gerichtsverfahren den Beweis erbringen kann, die gesetzlich geforderten Massnahmen gegen die sexuelle Belästigung ergriffen zu haben, sind die getroffenen Präventionsmassnahmen am besten schriftlich festzuhalten. Beispielsweise durch Vermerke in der Personalakte bei einer Verwarnung.

Externe oder interne Anlaufstelle/Vertrauensperson: Die Arbeitgeber bezeichnen eine Vertrauensperson, bei welcher sich Mitarbeitende, die sich belästigt fühlen, beraten lassen können. Idealerweise ist dies eine externe Vertrauensperson, um Konflikte gem. Ziff. V.1. zu vermeiden. Diese Beratung ist informell und soll der betroffenen Person insbesondere entscheiden helfen, welche weiteren Schritte sie unternehmen soll. Die Vertrauensperson darf nur mit dem Einverständnis der betroffenen Person handeln. Sie hat das Recht, die betroffene Person auf deren Wunsch bei Gesprächen und Aussprachen zu vertreten oder zu begleiten. Das eidgenössische Büro für Gleichstellung verweist hier besonders auf eine Liste von unabhängigen Experten, die im konkreten Fall beigezogen werden können:

IV. Wie muss der Arbeitgeber im Fall einer sexuellen Belästigung vorgehen?

1. Interne Vertrauensperson

Wie bereits erwähnt, sollte es im Betrieb eine Vertrauensperson geben, an die sich der Mitarbeiter im Falle einer Belästigung wenden kann. Wichtig ist, dass diese Vertrauensperson sich an die Anweisungen der belästigten Person hält. Verpflichtet diese die Vertrauensperson zum Stillschweigen, ist dies zu akzeptieren. In einem Kleinbetrieb gestaltet sich dies allerdings schwieriger, da die Vertrauensperson gleichzeitig oft auch der Arbeitgeber ist. Im Fall einer solchen Personalunion ist der Arbeitgeber verpflichtet einzuschreiten, wenn er von einer Belästigung erfährt. Da betreffend die Vertrauensperson und den Arbeitgeber ein Spannungsverhältnis besteht, ist in diesem Fall der Beizug einer externen Vertrauensperson ratsam.

Entschliessen sich die belästigte Person und die Vertrauensperson, dass im konkreten Fall gehandelt werden muss, ist dies der zuständigen betriebsinternen Stelle zu melden.

2. Interne Abklärung (erfolgt meist durch Personaldienst)

Nachfolgend wird anhand einer Checkliste dargestellt, wie sich der Arbeitgeber (als betriebsinterne Stelle) schrittweise in einer solchen Situation am besten verhält.

- ☐ Gibt es Hinweise oder Gerüchte bezüglich einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz?

Vorerst muss ein *Gespräch mit der belästigten Person* geführt werden. Das Gespräch soll in einem angenehmen Rahmen stattfinden. Die betroffene Person muss darauf hingewiesen werden, dass das Gespräch vertraulich ist und dass die anderen Mitarbeiter nicht wissen, worum es in dem Gespräch geht.

- ☐ Die belästigte Person ist darauf hinzuweisen, dass sobald ein Vorfall der sexuellen Belästigung der betriebsinternen Stelle geschildert wird, diese handeln muss.
- ☐ Belästigte Person kann ihr Problem darstellen.
- ☐ Was ist genau vorgefallen?
- ☐ Ort, Zeit und Umstände des Vorfalls.
- ☐ Welches sind genau Anliegen und Probleme?
- ☐ In welchem Zeitrahmen und wie oft ist eine Belästigung vorgekommen?
- ☐ Um wen handelt es sich bei der belästigenden Person?
- ☐ Sind noch andere Personen von den Belästigungen betroffen?
- ☐ Gibt es Zeugen, E-Mails oder sonstige Beweise?
- ☐ Wurde bereits mit anderen Personen über die Belästigung gesprochen? Wenn ja, mit wem?
- ☐ Welches sind die Änderungen, die der Betrieb nach Kenntnissnahme der sexuellen Belästigung, gemäss der betroffenen Person, vornehmen soll?
- ☐ Wurde bereits mit der belästigenden Person gesprochen?
- ☐ Gibt es noch weitere Bemerkungen?
- ☐ Wurde das Gespräch protokolliert, mit Datum versehen und von der belästigten Person unterzeichnet?

Weiter muss ein *Gespräch mit der belästigenden Person* stattfinden. Auch hier soll das Gespräch vertraulich und in einem angenehmen Rahmen stattfinden. Wichtig ist, dass die offenbar belästigende Person nicht vorverurteilt wird. Auch sie muss die Möglichkeit haben, ihre Sicht der Dinge zu schildern. Bei der Befragung bestehen grundsätzlich zwei Möglichkeiten: Entweder wird bei der Befragung die Identität der belästigten Person offengelegt oder es wird allgemeiner gefragt. Da die Schonung der belästigten Person besonders wichtig ist, sollte wenn möglich darauf verzichtet werden, ihre Identität preiszugeben. Dies wird allerdings nicht in jedem Fall gelingen. Die Fragen an die belästigende Person sind nicht immer einfach zu formulieren. Je nach dem, wie sich das Gespräch mit der belästigten Person zugetragen hat, sind andere Schwerpunkte zu setzen. Nachstehend angeführte Punkte sollen als *Beispielkatalog* gelten.

- ☐ Belästigende Person kann ihre Sicht darstellen
- ☐ Weshalb könnte sich eine Person von der belästigenden Person belästigt fühlen?
- ☐ Was kann die belästigende Person ändern, damit sich die belästigte Person nicht mehr belästigt fühlt?
- ☐ Sofern schriftliche Unterlagen vorliegen, welche die belästigende Person versendet hat: Wie nimmt sie dazu Stellung?
- ☐ Sofern klar ist, dass eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat: Ist der Täter bereit, die belästigte Person künftig in Ruhe zu lassen?
- ☐ Sofern klar ist, dass eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat: Ist der Täter bereit, sich bei der belästigten Person zu entschuldigen?
- ☐ Sofern klar ist, dass eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat und von einer fristlosen Kündigung abgesehen werden kann: Ist dem Täter bewusst, dass in einem Wiederholungsfall eine Strafanzeige und eine fristlose Kündigung droht?
- ☐ Gibt es noch weitere Bemerkungen?
- ☐ Wurde das Gespräch protokolliert (inkl. vereinbarter Verbesserungsmaßnahmen), mit Datum versehen und von der belästigenden Person unterzeichnet?

Stellt sich nach den Gesprächen heraus, dass die sexuelle Belästigung offensichtlich haltlos ist und wurden im Vorfeld gleichzeitig andere Personen über die vermeintliche sexuelle Belästigung informiert, ist dieser Personenkreis auch darüber aufzuklären, dass eine solche nicht stattgefunden hat. Gegebenenfalls ist auch eine Entschuldigung an die vermeintlich belästigende Person angebracht.

Wenn nach den Gesprächen mit dem Opfer und dem angeschuldigten Täter nicht klar wird, wie sich die Situation zugetragen hat, muss der Sachverhalt genauer untersucht werden. Allenfalls kann hier eine *externe Stelle* mit dem Anliegen beauftragt werden. Erwähnt sei hier nochmals die Liste der Experten unter III. Je nachdem, was die unabhängige Stelle rät, ist differenziert vorzugehen. Sofern kein Fall von sexueller Belästigung vorliegt, sind die Mitarbeiter auch hier in geeigneter Form zu informieren. Erhärtet sich der Verdacht müssen gegen die belästigende Person Sanktionen ergriffen werden. Die belästigte Person hat Anspruch auf Wiedergutmachung.

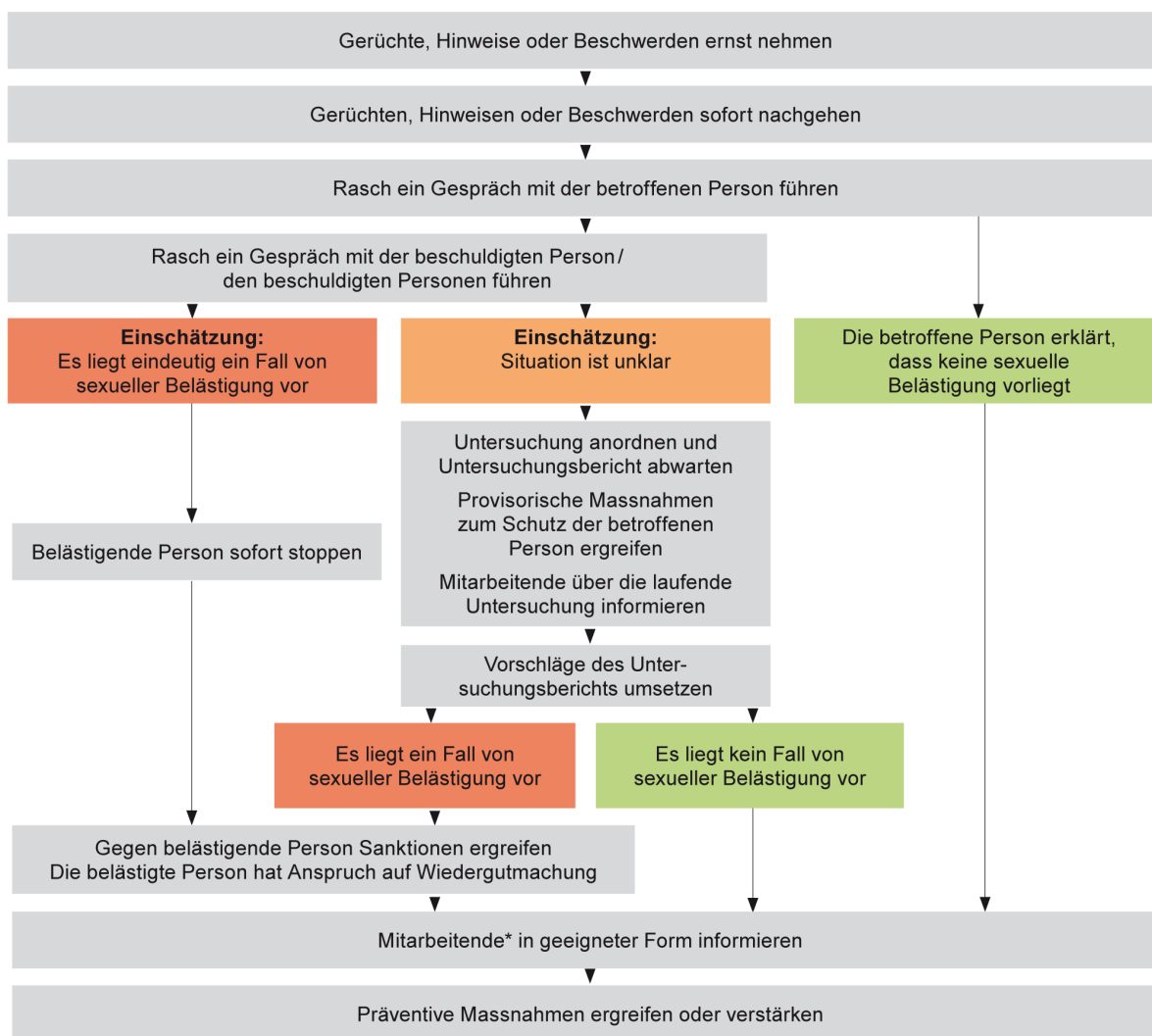
Liegt nach dem Gespräch mit der belästigten und belästigenden Person eindeutig ein Fall von sexueller Belästigung vor, ist die belästigende Person umgehend zu stoppen. Dabei müssen Sanktionen ergriffen werden. Die belästigende Person ist zumindest schriftlich zu warnen, wenn es sich rechtfertigt, gar zu entlassen. Opfer und vermeintlicher Täter sollen in der Zeit der Abklärung nicht mehr gemeinsam arbeiten müssen. Wenn dies allerdings nicht möglich ist, sollte zumindest immer eine Drittperson im Raum anwesend sein, um weitere Übergriffe zu verhindern.

V. An wen kann ich mich als Arbeitgeber im Fall einer sexuellen Belästigung wenden?

Hier sei vorerst das eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann genannt (EBG). Diese empfehlen insbesondere das Verhalten nach obengenannter Darstellung.

Zu erreichen sind die Fachpersonen sowohl unter www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz.html oder auch telefonisch unter 031 322 68 43. Auf der Website gibt es viele nützliche Links und Checklisten zum downloaden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Verfahrensschritte



* Der Kreis der zu Informierenden ist festzulegen und die Informationstiefe je nach unmittelbarer Betroffenheit entsprechend anzupassen.

Quelle: Eidgenössisches Büro für Gleichstellung

Weitere Informationen

Telefonische Auskünfte zu arbeitsrechtlichen Fragen erhalten **Mitglieder von GastroSuisse** in der unentgeltlichen Rechtsberatung, jeweils von Montag bis Donnerstag von 09.30 Uhr bis 11.30 Uhr und von 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr unter: **Telefon 0848 377 777 oder E-Mail rechtsdienst@gastrouisse.ch**

Dieses Informationsblatt wurde mit aller Sorgfalt erstellt. Dennoch sind die Aussagen generell und ersetzen nie eine Beratung im Einzelfall.