



## Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

### Was sagt das Gesetz dazu?

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verantwortlich dafür, die Arbeitnehmenden vor Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu schützen und ihre Würde zu wahren. Diese Verpflichtung ergibt sich aufgrund verschiedener Rechtserlasse:

- [Zivilgesetzbuch, Obligationenrecht, Artikel 328 Absatz 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.“

- [Arbeitsgesetz, Artikel 6 Absatz 1](#)

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, 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 Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.“

- [Verordnung zum Arbeitsgesetz ArGV 3, Artikel 2 \(Gesundheitsschutz\)](#)

„<sup>1</sup> Der Arbeitgeber muss alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Insbesondere muss er dafür sorgen, dass:

- a. ergonomisch und hygienisch gute Arbeitsbedingungen herrschen;
- b. die Gesundheit nicht durch schädliche und belastigende physikalische, chemische und biologische Einflüsse beeinträchtigt wird;
- c. eine übermässig starke oder allzu einseitige Beanspruchung vermieden wird;
- d. die Arbeit geeignet organisiert wird.

<sup>2</sup> Die Massnahmen, welche die Behörde vom Arbeitgeber zur Gesundheitsvorsorge verlangt, müssen im Hinblick auf ihre baulichen und organisatorischen Auswirkungen verhältnismässig sein.“

Die [Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 des Arbeitsgesetzes](#) geht explizit auf den Tatbestand der sexuellen Belästigung ein. Sie bezieht sich dabei auf Artikel 2 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz.

Das Obligationenrecht und das Arbeitsgesetz verlangen von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, dass sie die Persönlichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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.

- [Gleichstellungsgesetz, Artikel 4](#)

„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 Auflegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.“

Der Schutz vor sexueller Belästigung gehört zur Sorgfaltspflicht, welche die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrzunehmen haben. Er umfasst zum einen Massnahmen der Prävention und zum anderen das Eingreifen, wenn ein Fall von sexueller Belästigung vorliegt:

- [Gleichstellungsgesetz, Artikel 5, Bst. 3](#)

„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.“

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können auch dann zur Verantwortung gezogen werden, wenn die Belästigung von Temporärangestellten, von Lieferanten oder von der Kundschaft ausgeht.

Das Gleichstellungsgesetz macht in Artikel 10 auch Vorgaben zum Kündigungsschutz. Er gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Verfahrens sowie eines Verfahrens, das bei der Schlichtungsstelle oder bei Gericht hängig ist. Er endet sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens:

- [Gleichstellungsgesetz, Artikel 10](#)

<sup>1</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer folgt.

<sup>2</sup> Der Kündigungsschutz gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungs- oder eines Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus.

<sup>3</sup> Die Kündigung muss vor Ende der Kündigungsfrist beim Gericht angefochten werden. Das Gericht kann die provisorische Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung der Kündigung erfüllt sind.

<sup>4</sup> Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und stattdessen eine Entschädigung nach Artikel 336a des Obligationenrechts geltend machen.

<sup>5</sup> Dieser Artikel gilt sinngemäss für Kündigungen, die wegen der Klage einer Organisation nach Artikel 7 erfolgen.“

Zu einem Verfahren kann es auch dann kommen, wenn die klagende Person nicht mehr in dem Betrieb arbeitet, wo sich der Vorfall ereignet hat.