



Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

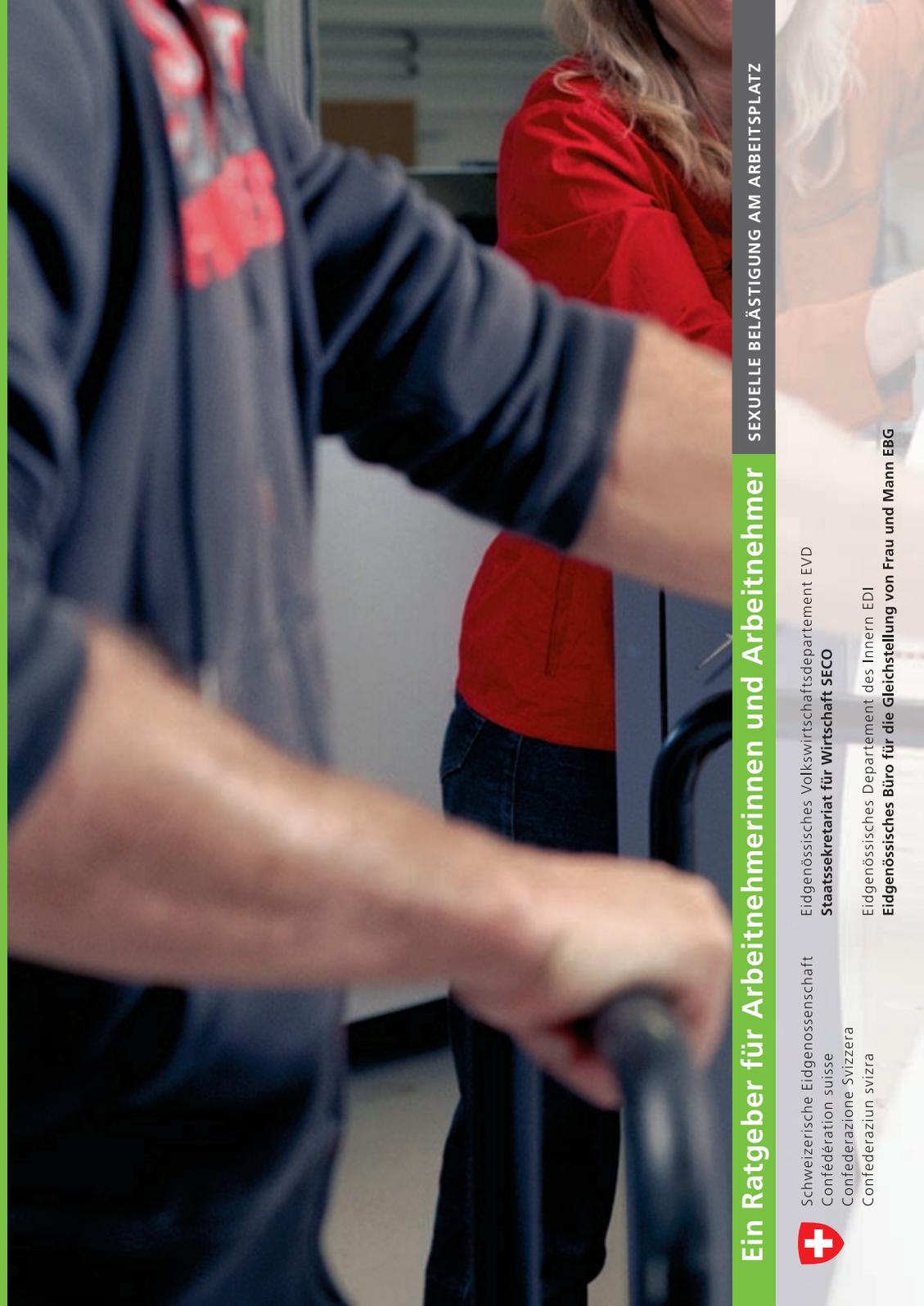
SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

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



Titel

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und
Arbeitnehmer

Herausgeber

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung
von Frau und Mann EBG
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Projektleitung

Marianne Ochsenbein, EBG
Margot Vanis, SECO

Beratung

Barbara Schmidiger, Zürich

Text und Redaktion

Elisabeth Ryter, Bern

Gestaltung

www.rapgraphics.ch, Bern

Fotos

FFF Fotografie Franziska Frutiger, Biel

Die abgebildeten Personen stehen in keinem
Zusammenhang mit dem Text.

Vertrieb

BBL, Vertrieb Bundespublikationen,
CH-3003 Bern
www.bundespublikationen.admin.ch
Bestellnummer: 301.922.d

02 EINLEITUNG

**03 WAS IST SEXUELLE
BELÄSTIGUNG?**

**05 FOLGEN FÜR DIE
BETROFFENEN**

07 ZAHLEN UND FAKTEN

08 GESETZLICHE GRUNDLAGEN

11 SICH WEHREN – IHR RECHT!

14 SCHWIERIGKEITEN

15 UNTERSTÜTZUNG

16 NÜTZLICHE ADRESSEN

Sehr geehrte Arbeitnehmerin,
sehr geehrter Arbeitnehmer

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zeugt von mangelndem Respekt, verletzt die Würde, kann demotivieren oder sogar krank machen. Verschiedene gesetzliche Regelungen verpflichten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in ihren Unternehmen zwar, dafür zu sorgen, dass es gar nicht so weit kommt. Trotzdem können auch in Ihrem Umfeld sexuelle Belästigungen auftreten. Diese Broschüre zeigt Ihnen, was Sie in solchen Fällen aktiv unternehmen können.

- Auf den folgenden Seiten erfahren Sie
- > was sexuelle Belästigung ist und welche Formen sie annehmen kann,
 - > welche Folgen sexuelle Belästigungen haben können,
 - > was Sie gegen sexuelle Belästigung tun können, wenn Sie selbst oder Ihre Kolleginnen und Kollegen davon betroffen sind,
 - > welche rechtlichen Grundlagen es gibt.

02 03

Unter den Begriff Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fällt 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 während der Arbeit ereignen oder bei Betriebsanlässen. Sie kann von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ausgehen, von Angehörigen von Partnerbetrieben oder von der Kundschaft des Unternehmens.

Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden. Sie kann von Einzelpersonen oder von Gruppen ausgehen.

Konkret heisst das beispielsweise:

- > Es werden anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemacht.
- > Es fallen sexistische Bemerkungen oder Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Frauen und Männern.
- > Am Arbeitsplatz wird pornografisches Material vorgezeigt, aufgehängt oder aufgelegt.
- > Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht.
- > Es kommt zu unerwünschten Körperkontakten.
- > Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden innerhalb oder ausserhalb des Betriebs verfolgt.
- > Es werden Annäherungsversuche gemacht, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.
- > Es kommt zu sexuellen Übergriffen, Nötigung oder Vergewaltigung.

Was ist Sexismus?

Unter Sexismus versteht man jede Art von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Wenn Frauen oder Männer z.B. wegen ihres Aussehens, ihres Verhaltens oder ihrer sexuellen Orientierung verspottet werden oder anzüglichen Bemerkungen ausgesetzt sind, ist das ein sexistisches Verhalten.

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 Fall 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 STECKT HINTER SEXUELLER BELÄSTIGUNG?

Das Hauptmotiv, das hinter sexueller Belästigung steht, ist die Ausübung von Macht und Dominanz. Sexuelle Belästigung hat nichts mit Erotik oder sexueller Anziehung zu tun. Die sexuelle Schiene bietet sich an, weil die Opfer in diesem Bereich besonders verletzlich sind. Diese Verletzungen sollen u.a. dazu dienen, die Betroffenen in untergeordneten Positionen zu halten oder sie an einer beruflichen Weiterentwicklung und Karriere zu hindern.

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 einer 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 Arbeitskollegen.
- > Die Konzentrations- und die Leistungsfähigkeit nehmen ab.
- > Berufliche Fähigkeiten und Chancen können nicht genutzt werden.
- > Es entstehen Scham- und Schuldgefühle.
- > Gesundheitliche Konsequenzen körperlicher und psychischer Art wie Kopfschmerzen, Schlaflosigkeit, Rückenschmerzen, Magenbeschwerden, Depressionen, Gefühle von Ekel und Hilflosigkeit, Angst, hilflose Wut etc. machen sich bemerkbar.
- > Es kommt zum Verlust des Arbeitsplatzes.
- > Das Privatleben wird beeinträchtigt.

Vorurteile

«Sie hat es ja gern.» «Er ist kein richtiger Mann und mag keinen Spass vertragen.»
«Sie bildet sich nur etwas ein.»
«Sie provoziert.» «Sie geht sowieso mit jedem ins Bett.»
Solche oder ähnliche Sätze sind in Diskussionen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz immer wieder zu hören. Mit diesen Aussagen wird die Verantwortung auf das Opfer abgeschoben – belästigende Personen werden hingegen entlastet. Auch viele der Betroffenen glauben, dass sie schuldig sind. Sie machen sich Vorwürfe, anstatt sich zur Wehr zu setzen. Ihnen fehlt oft das Bewusstsein, dass sie Nein sagen können und dass ihr Nein akzeptiert wird.

Grundsätzlich können alle Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden – unabhängig von Geschlecht, Alter, Zivilstand, Aussehen, Ausbildung oder der beruflichen Position. Eine im Jahr 2007 in der Schweiz durchgeführte Untersuchung¹ stellt fest, dass sich 28 Prozent der befragten Frauen und 10 Prozent der Männer im Verlauf ihres bisherigen Arbeitslebens sexuell belästigt oder durch entsprechendes Verhalten gestört gefühlt haben.

Die Untersuchung zeigt, dass belästigende Situationen für Frauen zu drei Vierteln von Männern ausgehen, mehrheitlich von einzelnen Männern, aber auch von Gruppen von Männern. Frauen berichten auch von belästigendem Verhalten von gemischten Gruppen (Männer und Frauen) und sehr selten von belästigendem Verhalten von Frauen.

Männer geben an, dass die belästigenden Situationen zu rund der Hälfte von Männern (einzelnen oder Gruppen) ausgehen, zu rund einem Viertel von Frauen und zu einem weiteren Viertel von gemischten Gruppen.

Es sind in erster Linie Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen, die sich belästigend verhalten. Häufig ist es aber auch die Kundschaft. An dritter Stelle stehen Vorgesetzte. Frauen berichten viel häufiger als Männer von belästigendem Verhalten durch Vorgesetzte. Männer hingegen stellen öfter als Frauen belästigendes Verhalten durch Untergebene fest.

¹ Silvia Strub und Marianne Schär Moser (2008): *Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und der Romandie, Bern. Die Untersuchung wurde von dem Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und dem Staatssekretariat für Wirtschaft in Auftrag gegeben.*

GESETZLICHE GRUNDLAGEN

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

> Art. 4 GIG:

«Diskriminierung durch sexuelle Belästigung. 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 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 Durchschnittslohnes errechnet.»

> 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. 328 Abs. 1 OR:

«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. Erkundigen Sie sich bei der Schlichtungsstelle Ihres Kantons. Die Adresse finden Sie unter:
www.sexuellebelastigung.ch.

> Art. 198 StGB:

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

SICH WEHREN – IHR RECHT!

Ihre Arbeitgeberin, Ihr Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, ein belästigungsfreies Klima zu schaffen. Wenn Sie sich im Rahmen Ihres Arbeitsverhältnisses sexuell belästigt fühlen, haben Sie das Recht, sich zu wehren. Dabei spielt es keine Rolle, welche Position Sie im Betrieb haben. Seien Sie sich bewusst, dass nicht Sie der auslösende Faktor für Belästigungen sind und dass Sie keine Schuld tragen. Stecken Sie Ihre ungu-ten Gefühle nicht einfach weg, sondern nehmen Sie diese ernst.

WIE VORGEHEN?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Sie sich wehren können. Suchen Sie diejenige aus, die Ihnen und der Situation am besten entspricht.

DIREKT STOPPEN

Versuchen Sie die Person, die Sie belästigt, direkt zu stoppen. Sie teilen ihr klar mit, dass ihr Verhalten nicht erwünscht ist und nicht toleriert wird. Wenn dies nicht genügt, drohen Sie dieser Person, dass Sie sich beschweren werden, wenn das belästigende Verhalten nicht aufhört.

Ereignisprotokoll erstellen

Es kann sein, dass es mehrere Schritte braucht, um die Belästigungen zu stoppen. Schreiben Sie deshalb immer auf, was sich ereignet hat (belästigende Person[en], Datum, Zeit, Ort, Art der Belästigungen). Notieren Sie auch, was Sie gegen die Belästigungen unternommen haben. Halten Sie fest, ob es für den Vorfall bzw. die Vorfälle Zeuginnen oder Zeugen gibt. Sprechen Sie diese darauf an und fragen Sie, ob sie zu einer Aussage bereit wären.

EINEN BRIEF SCHREIBEN

Wenn Sie Angst davor haben, sich mit der belästigenden Person direkt auseinanderzusetzen, oder damit keinen Erfolg haben, versuchen Sie es mit einem Brief. Sie halten schriftlich fest, was Sie stört, und fordern den Adressaten, die Adressatin auf, das belästigende Verhalten zukünftig zu unterlassen. Machen Sie sich von diesem Brief eine Kopie.

KOLLEGINNEN, KOLLEGEN EINBEZIEHEN

Sprechen Sie mit anderen Kolleginnen oder Kollegen am Arbeitsplatz. Vielleicht sind Sie nicht die einzige Person, die belästigt wird, und Sie können gemeinsam mit den andern reagieren.

HILFE IN ANSPRUCH NEHMEN

Scheuen Sie sich nicht, Unterstützung zu suchen, und klären Sie ab, wer in Ihrem Betrieb für Fragen zu sexueller Belästigung zuständig ist. Viele Betriebe haben Ansprechpersonen für Opfer von sexueller Belästigung bezeichnet. Diese Ansprechpersonen sind Vertrauenspersonen, mit denen Sie in einem ersten Schritt Ihre Situation und das weitere Vorgehen besprechen können. Sie können Ihnen auch psychologisch zur Seite stehen. Ihre Informationen werden von den Ansprechpersonen vertraulich behandelt, d.h., ohne Ihr Einverständnis werden im Betrieb keine weiteren Schritte unternommen. Achtung: Wenn die Ansprechperson allerdings gleichzeitig eine Vorgesetztenposition innehat, muss sie das Vorgefallene automatisch weiterleiten und etwas unternehmen. Unter diesen Umständen können Ihre Informationen nicht mehr vertraulich behandelt werden. In einem solchen Fall oder auch wenn Sie feststellen, dass Ihre Arbeitgeberin, Ihr Arbeitgeber keine Ansprechpersonen bezeichnet hat, haben Sie die Möglichkeit, sich Hilfe bei spezialisierten Fachstellen ausserhalb Ihres Betriebs, bei der Branchengewerkschaft, beim Personalverband oder beim kantonalen Arbeitsinspektorat zu suchen.

RECHTLICHE SCHRITTE ALS LETZTE KONSEQUENZ

Wenn die zuständige Stelle in Ihrem Betrieb trotz Ihrer Hinweise nichts unternimmt oder wenn Sie eine ausserbetriebliche Lösung vorziehen, steht Ihnen eine Reihe von Möglichkeiten offen. Fassen Sie rechtliche Schritte ins Auge, lassen Sie sich am besten beraten, z.B. von spezialisierten Stellen wie Gleichstellungsbüros und Beratungsstellen, von Ihrer Gewerkschaft bzw. Ihrem Personalverband oder von einer Anwältin oder einem Anwalt.

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

- > Die Arbeit mit Hinweis auf Unzumutbarkeit aussetzen (Art. 324 OR).
- > Bei der Schlichtungsstelle, 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 Schweizer 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 Schlichtungsstelle oder des Gerichts die Kündigung vor Ablauf der Kündigungsfrist anfechten und 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, Ihnen den gesamten Lohn, den Sie bei einer fristgerechten Kündigung erhalten hätten, zu entrichten.
- > Den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin beim kantonalen Arbeitsinspektorat anzeigen, damit dieses eine Ermittlung im Betrieb vornimmt.
- > 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 ein Disziplinarverfahren gegen die belästigende Person anregen.
- > Strafanzeige gegen den Täter erstatten.

**REAGIEREN IST NICHT
IMMER EINFACH**

Personen, die sich gegen sexuelle Belästigung wehren, stossen nicht immer auf offene Ohren und können auch nicht immer mit Unterstützung rechnen. Die Reaktionen reichen von Verharmlosung der Vorfälle bis zu Solidarisierung mit der belästigenden Person. Die Schuld wird oft der belästigten Person zugeschoben. Manchmal wird auch versucht, sie einzuschüchtern und ihr zu drohen.

Von belästigten Personen wird aber gleichzeitig auch verlangt, dass sie sich vehement gegen Zudringlichkeiten zur Wehr setzen und sich nichts gefallen lassen. 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 Personen so Opfer von Schikanen, Ausgrenzungen und Anfeindungen werden.

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

**WIE KÖNNEN SIE BELÄSTIGTE
KOLLEGINEN UND KOLLEGEN UNTER-
STÜTZEN?**

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

- > Lachen Sie nicht mit, wenn sexistische Sprüche oder Witze gemacht werden.
- > Sprechen Sie mit ihr, wenn Sie denken oder merken, dass sie sexuell belästigt wird.
- > Ermutigen Sie sie, sich aktiv zur Wehr zu setzen.
- > Begleiten Sie sie zu Besprechungen mit der Ansprechperson Ihres Betriebes oder zu einer externen Beratungsstelle.
- > Unternehmen Sie nichts gegen den Willen der betroffenen Person.
- > Machen Sie Vorgesetzte auf die Belästigungen aufmerksam.
- > Stellen Sie sich als Zeugin /als Zeuge zur Verfügung. Sie sind gegen Rachekündigungen geschützt.
- > Setzen Sie sich dafür ein, dass auch in Ihrem Betrieb präventive Massnahmen gegen sexuelle Belästigung ergriffen werden.

Kündigungsschutz

Durch das Gleichstellungsgesetz sind Beschwerde führende 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.

AUSKUNFTS- UND BERATUNGSSTELLEN:

- > Beratungsstellen gegen Gewalt an Frauen
- > Beratungsstellen für Migrantinnen
- > Gewerkschaften und Berufsverbände
- > Kantonale und städtische Gleichstellungsbüros (www.equality.ch)
- > Kantonale Arbeitsinspektorate
- > Schlichtungsstellen

Adressen von diesen Stellen, Organisationen und Institutionen finden Sie unter:

www.sexuellebelastigung.ch.

Diese Website wird vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann zur Verfügung gestellt.

