

*Prävention*

# Sexuelle Belästigung: Tipps und Hilfsmaterial für Arbeitgeber

Die Prävention sexueller Belästigung ist eine Führungsaufgabe. Doch wie können Arbeitgeber konkret für ein belästigungsfreies Arbeitsklima sorgen und zu entsprechenden Rahmenbedingungen beitragen? Tipps und Hinweise der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, die Unternehmen auch Präventions-Materialien zur Verfügung stellt. **Aner Voloder**

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jede unerwünschte Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die sich meistens in folgenden Formen zeigt: Anzügliche und peinliche Bemerkungen über Aussehen, Kleidung und/oder sexuelles Verhalten und Vorlieben, sexistische Sprüche und Witze, scheinbar zufällige Körperberührungen und aufdringliches Verhalten. Weitere Formen sind Annäherungsversuche, die mit dem Versprechen von Vorteilen oder dem Androhen von Nachteilen einhergehen, das Vorzeigen, Übermitteln, Aufhängen oder Auflegen von pornografischem Material

im Arbeitsumfeld – und nicht zuletzt tatsächliche sexuelle und körperliche Übergriffe und Nötigung.

Sexuelle Belästigung unterscheidet sich klar von auf Gegenseitigkeit beruhender Sympathie oder einem freundschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz. Sie ist von Seite der Betroffenen stets unerwünscht und bedeutet eine Missachtung ihrer persönlichen Grenzen. Für die Beurteilung, ob es sich bei einem beobachteten Verhalten um einen Vorfall von sexueller Belästigung handelt, gibt es eine einfache, allgemeine Regel: Ausschlaggebend ist das Empfinden der

belästigten Person in der konkreten Situation und wie eine oder mehrere Verhaltensweisen bei ihr ankommen – und ob sie diese als erwünscht oder unerwünscht empfindet.

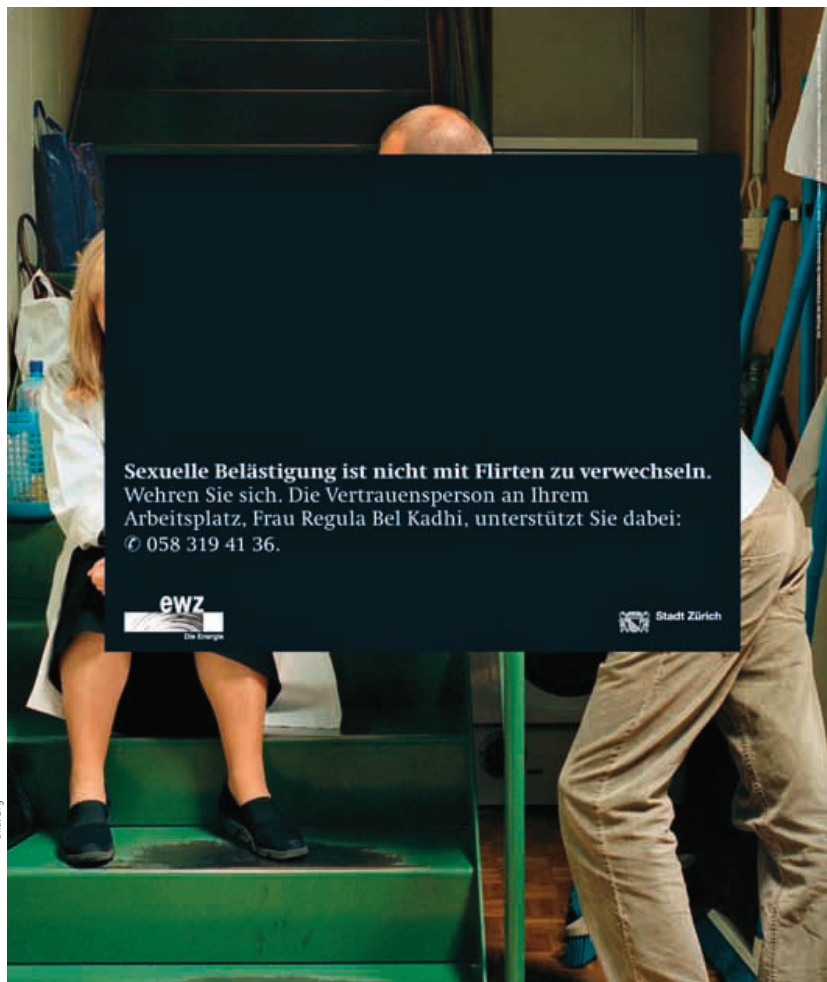
## Viele potenzielle Opfer

Grundsätzlich können alle – unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Zivilstand, Aussehen, sexueller Orientierung, Ausbildung oder beruflicher Position – Opfer von Belästigungen sein. Am häufigsten werden Frauen von Männern belästigt, es können jedoch auch umgekehrte Situationen vorkommen, genauso wie Belästigungen unter Gleichgeschlechtlichen. Sexuelle Belästigung wirkt sich negativ auf den gesamten Betrieb aus. Es entsteht ein feindliches Arbeitsklima, Konflikte und Spannungen in Teams sind die Folge. Die Motivation der Betroffenen nimmt ab und somit auch die Produktivität. In einem Klima der Verunsicherung und des Misstrauens kommt es oft zu krankheitsbedingten Absenzen, Kündigungen und Stellenwechseln, die Erfahrungsverlust und hohe Kosten zur Folge haben.

## Arbeitgeber in der Pflicht

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten. Den Arbeitgebern wird durch den Gesetzgeber die Pflicht auferlegt, für ein belästigungsfreies Klima am Arbeitsplatz besorgt zu sein und sich in ihren Betrieben mit erfahrungsgemäss notwendigen und angemessenen Massnahmen aktiv gegen die sexuelle Belästigung einzusetzen. Die erwähnte Sorgfaltspflicht ergibt sich aufgrund verschiedener Erlasse (Art. 4 und Art. 5 Abs. 3 GIG – Gleichstellungsgesetz; Art. 6 Abs. 1 ARG – Arbeitsgesetz sowie Art. 328 OR –

*Sujet aus der Präventionskampagne gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.*



Obligationenrecht). Eine oder mehrere belästigte Personen können von ihren Arbeitgebern immer verlangen, dass sie eingreifen und der Belästigung ein Ende setzen. Kann in einem Klagefall die Arbeitgeberseite also nicht beweisen, vorbeugende Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung getroffen zu haben, kann dieses untätig bleiben respektive die Duldung von Belästigungen bei Betroffenen Entschädigungsansprüche in finanzieller Hinsicht auslösen (Art. 5 Abs. 3 GlG). Stellt ein Gericht sexuelle Belästigung endgültig fest, entstehen der Arbeitgeberseite ausserdem weitere Umtriebe – wie Anwalts- oder Gerichtskosten. Ferner ist bei einem medialen Interesse am Fall mit einem Imageverlust des Unternehmens zu rechnen.

### Mögliche Massnahmen für Arbeitgeber

Die Prävention sexueller Belästigung ist eine Führungsaufgabe. Die Geschäftsleitung und alle Führungspersonen sind verantwortlich, für ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu sorgen, und zudem verpflichtet, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Die unerlässliche Basis für die Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist ein innerbetriebliches und auf die entsprechende Problematik zugeschnittenes Regelwerk, das Orientierung schafft und deutlich festhält, dass sexuelle Belästigung im Unternehmen nicht geduldet wird. Ein solches Reglement beinhaltet üblicherweise eine Grundsatzerklärung des Unternehmens, klare und verbindliche Richtlinien, einen Verhaltens- und Sanktionskatalog sowie Unterstützungsangebote für Betroffene.

Teil der präventiven Massnahmen ist, dass belästigte Personen genau wissen, wo sie Informationen, Beratung oder Hilfe bekommen. Gewisse Unternehmen bezeichnen zu diesem Zweck in ihren Reglementen auch eine oder mehrere (interne oder externe) Vertrauenspersonen, die als niederschwellige Anlaufstellen den Betroffenen unterstüt-

zend und vertraulich zur Seite stehen und ihnen in konkreten Vorfällen Handlungsmöglichkeiten und Vorgehensweisen aufzeigen. Eine Vertrauensperson unterliegt der strikten Schweigepflicht und unternimmt keine Schritte ohne das Einverständnis der betroffenen Person. Auf ihren Wunsch begleitet oder vertritt sie sie bei Gesprächen oder Ausreden.

### Vertrauenspersonen: Worauf zu achten ist

Wird die Aufgabe der Vertrauensperson einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter intern übertragen, ist in erster Linie darauf zu achten, dass sie eine integre, verschwiegene und verlässliche Person ist, die idealerweise sowohl über Beratungs- und Sozialkompetenzen als auch über rechtliches und fachliches Wissen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verfügt. Vertrauenspersonen können nach besonders heiklen Vorfällen durchaus auch überfordert sein. In solchen Situationen empfiehlt es sich, Hilfe und Unterstützung bei spezialisierten Beratungsstellen zu holen, selbstverständlich ohne die Identität der Betroffenen preiszugeben.

Die Führungspersonen können ferner innerbetriebliche Gefässe zur Verfügung stellen, in welchen die Thematisierung der sexuellen Belästigung möglich wird, und dadurch die Mitarbeitenden ermutigt werden, sich zu wehren und Meldung zu erstatten. Dies kann zum Beispiel in regelmässig durchgeführten Einzelgesprächen, in Form von Inputs im Rahmen von betrieblichen Anlässen und Weiterbildungen oder mittels Kampagnen geschehen. Es ist unabdingbar, die Informationen in regelmässigen Zeitabständen zu wiederholen, um dadurch die Nachhaltigkeit der Prävention zu gewährleisten. Eine einzige Veranstaltung zum Thema oder ein einmaliger Hinweis auf das bestehende Regelwerk genügen nicht.

### Hilfsmittel für die betriebliche Prävention

Die Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich hat – mit der kantonalen Fachstelle für Gleichstellung – Materialien entwickelt, mit denen Unternehmen das Thema sexuelle Belästigung am Ar-

beitsplatz zur Sprache bringen, aus der Tabuzone herausführen, die Mitarbeitenden informieren, sensibilisieren und damit präventiv wirken können. Eine Kampagne eignet sich nämlich sehr gut dafür, das Thema innerbetrieblich erst einmal einzubringen. Sie sollte aber unbedingt mit begleitenden Massnahmen wie etwa speziellen Informationsveranstaltungen für das Kader und Personalverantwortliche gekoppelt sein.

## «Belästigte Personen sollten wissen, wo sie Beratung oder Hilfe bekommen.»

Zur Verfügung stehen diverse Plakate, Postkarten und ein mehrsprachiges Faltblatt. Die Materialien sind so konzipiert, dass sie mit dem Logo der jeweiligen Firma und weiteren unternehmensspezifischen Angaben (etwa zu innerbetrieblichen Ansprechpersonen) versehen werden können. Sie können einzeln oder alle miteinander eingesetzt werden, je nach Bedürfnis des Betriebs. Sie zeigen sechs verschiedene Motive, die unterschiedliche Arbeitssituationen darstellen oder andeuten. Was genau passiert und ob hinsichtlich der sexuellen Belästigung überhaupt etwas passiert, ist nicht eindeutig zu erkennen. Dafür gibt es einen einfachen Grund: Gerade weil die Bilder nicht einfach nur eindeutig sind, kann eine Diskussion ausgelöst und können die Betrachtenden animiert werden, über das Thema nachzudenken.

Detaillierte Auskünfte über die entsprechenden Materialien sind auf der Website der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich zu finden. Weiterführende nützliche Informationen und Ratschläge zur Prävention als Teil der Unternehmenskultur bietet ferner die Website des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann. ■

[www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung](http://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung)  
[www.sexuellebelaestigung.ch](http://www.sexuellebelaestigung.ch)

Aner Voloder ist Jurist und Projektleiter bei der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich.